Le salarié peut-il choisir librement ses dates de congé légal ?

Réponse courte

Non, le salarié ne peut pas choisir **librement et unilatéralement** ses dates de congé légal. Les périodes de congé doivent être fixées **d'un commun accord** entre l'employeur et le salarié, en conciliant les souhaits du salarié avec les **impératifs d'organisation** de l'entreprise.

L'employeur doit **motiver par écrit tout refus** de congé et respecter certaines **priorités légales** (charges de famille, conjoints dans la même entreprise, report pour empêchement). Les **jeunes travailleurs et travailleurs handicapés** bénéficient d'une protection particulière pour la prise de leurs congés. Le salarié doit obtenir l'**accord préalable** de l'employeur sous peine de voir son absence qualifiée d'injustifiée.

Définition

Le **congé légal annuel** est le congé payé auquel tout salarié a droit, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail luxembourgeois. La durée minimale est de **26 jours ouvrables par an** pour un salarié à temps plein.

Ce congé vise à garantir le **repos effectif** du salarié, dans le respect des **nécessités d'organisation** de l'entreprise et des **droits des autres salariés**. Il ne s'agit pas d'un droit unilatéral mais d'un droit qui s'exerce dans le cadre d'un **dialogue social** organisé.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il motiver son refus de congé par écrit ?

Oui, selon l'article L.233-10 du Code du travail, l'employeur doit obligatoirement motiver par écrit tout refus de congé. Cette obligation s'impose même en cas de nécessités de service, et le refus doit être basé sur des motifs objectifs, vérifiables et non discriminatoires.

Le salarié peut-il choisir librement ses dates de congé légal au Luxembourg ?

Non, le salarié ne peut pas choisir librement et unilatéralement ses dates de congé légal. Les périodes de congé doivent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en conciliant les souhaits du salarié avec les impératifs d'organisation de l'entreprise.

Que se passe-t-il si un salarié prend des congés sans accord préalable ?

Toute prise de congé sans accord préalable de l'employeur constitue une absence injustifiée pouvant justifier des sanctions disciplinaires. L'accord préalable de l'employeur est obligatoire pour toute période de congé légal.

Quelles sont les priorités légales pour la fixation des dates de congé ?

En cas de conflit de dates, la priorité est donnée aux salariés avec charges de famille, aux conjoints travaillant dans la même entreprise, et aux salariés n'ayant pas pu bénéficier de leur congé l'année précédente pour des raisons indépendantes de leur volonté. Les jeunes travailleurs et travailleurs handicapés bénéficient également d'une protection particulière.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Le salarié **ne dispose pas d'un droit unilatéral** de fixer ses dates de congé :

- **Principe de concertation** : selon l'article **L.233-10**, les périodes de congé doivent être fixées **d'un commun accord** entre l'employeur et le salarié.
- **Critères d'arbitrage** en cas de désaccord :
  - les **souhaits légitimes** du salarié,
  - les **impératifs d'organisation du service**,
  - les **droits des autres salariés** de l'entreprise.
- **Congé principal obligatoire** : droit à **deux semaines consécutives entre le 1er mai et le 31 octobre**, sauf **accord écrit contraire** du salarié.
- **Accord préalable obligatoire** : toute prise de congé sans accord de l'employeur constitue une **absence injustifiée** pouvant justifier des sanctions.

Modalités pratiques

- **Demande formelle** : le salarié présente sa demande **par écrit**, en respectant un délai raisonnable ou celui prévu par la convention collective.
- **Obligation de motivation écrite** : l'employeur **doit motiver par écrit tout refus** de congé (article **L.233-10**). Cette obligation s'impose même en cas de nécessités de service.
- **Priorités légales** en cas de conflit de dates :
  - salariés avec **charges de famille**,
  - **conjoints travaillant dans la même entreprise**,
  - salariés n'ayant **pas pu bénéficier** de leur congé l'année précédente pour des raisons indépendantes de leur volonté.
- **Protection spécifique** :
  - **jeunes travailleurs** (article **L.234-1**) : priorité dans la fixation des dates,
  - **travailleurs handicapés** (article **L.234-2**) : prise en compte prioritaire de leurs souhaits.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

- **Planification anticipée** : mettre en place un **calendrier prévisionnel** des congés, établi en concertation avec les représentants du personnel.
- **Procédures claires** : définir dans le règlement intérieur :
  - les **délais de demande** (généralement 1 mois minimum),
  - les **critères de priorité** objectifs et transparents,
  - les **périodes de blocage** justifiées par l'activité.
- **Formation des managers** : sensibiliser l'encadrement à la **priorisation des situations personnelles** et aux obligations légales.
- **Traçabilité obligatoire** : archiver toutes les décisions et justifier les refus par des motifs **objectifs, vérifiables et non discriminatoires**.
- **Information des salariés** : communiquer clairement sur les **droits et obligations** de chacun concernant les congés.

Cadre juridique

- **Article L.233-4** : droit au congé légal de 26 jours ouvrables.
- **Article L.233-8** : obligation de prise effective et **droit au report** en cas d'empêchement (maladie, accident, maternité).
- **Article L.233-9** : obligation d'informer le salarié **par écrit du solde de congé avant le 31 mars** de chaque année.
- **Article L.233-10** : **concertation obligatoire** et obligation de **motivation écrite** en cas de refus.
- **Article L.233-12** : priorités légales de fixation des dates et **notification écrite obligatoire**.
- **Article L.233-18** : **interdiction absolue** de remplacer le congé légal par une indemnité (hors fin de contrat).
- **Articles L.234-1 et L.234-2** : protection renforcée des jeunes travailleurs et travailleurs handicapés.
- **Jurisprudence CJUE** : report obligatoire du congé non pris pour cause d'empêchement indépendant de la volonté du salarié.

Vigilance sur les formalités : tout refus de congé **non motivé par écrit** constitue une violation du Code du travail. L'absence d'information écrite sur le solde de congé au **31 mars** peut être sanctionnée. L'employeur doit garantir que le congé est **effectivement pris dans l'année**, sauf exception légale. Le non-respect de ces obligations peut entraîner des **sanctions pénales** et des **dommages-intérêts**.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.