Dans quels cas l'employeur peut-il refuser une demande de congé ?

Réponse courte

L'employeur peut refuser une demande de congé annuel **uniquement pour des motifs objectifs** liés aux besoins du service ou aux désirs justifiés d'autres salariés, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail. Ce refus ne porte que sur les **dates demandées** et non sur le droit au congé lui-même, qui reste un droit fondamental de **26 jours ouvrables** par an.

En cas de refus, l'employeur doit proposer des **dates alternatives** et permettre au salarié de prendre l'intégralité de son congé avant la fin de l'année civile. Si cela s'avère impossible, un report exceptionnel est autorisé **jusqu'au 31 mars** de l'année suivante. Le salarié peut toujours exiger que son congé soit fixé **au moins un mois à l'avance**. Un refus systématique ou non motivé constitue une infraction passible d'une amende de 251 à 5 000 euros.

Définition

Le congé annuel de récréation est un droit d'ordre public garanti à tout salarié par l'article L.233-4 du Code du travail. L'employeur ne peut ni supprimer ni réduire ce droit, et le salarié ne peut y renoncer, même contre indemnité (article L.233-18). Le pouvoir de l'employeur se limite à l'organisation des dates de départ en congé, dans le cadre d'un équilibre entre les souhaits du salarié et les contraintes de l'activité.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il organiser les congés de ses salariés ?

L'employeur doit établir un calendrier prévisionnel des congés en concertation avec les salariés, garantir que chaque salarié puisse exercer son droit au congé avant la fin de l'année civile, et privilégier le dialogue. Tout refus doit être formalisé par écrit avec des motifs objectifs.

L'employeur peut-il refuser une demande de congé légal au Luxembourg ?

L'employeur peut refuser une demande de congé légal à une date déterminée uniquement si des nécessités impérieuses de service le justifient. Ce refus doit être motivé, non abusif, communiqué dans un délai raisonnable et accompagné d'une proposition d'alternative pour la prise du congé à une autre période.

Que risque un employeur qui refuse abusivement une demande de congé légal ?

Un refus injustifié ou répété expose l'employeur à des sanctions civiles (dommages et intérêts) et peut constituer une faute engageant sa responsabilité. Dans certains cas, des sanctions pénales peuvent également s'appliquer. Le salarié peut même démissionner avec effet immédiat.

Quelles sont les conditions pour qu'un employeur puisse légalement refuser un congé ?

Le refus doit reposer sur des motifs objectifs comme la continuité du service, une surcharge d'activité ou le chevauchement d'absences. Il doit être motivé par écrit, communiqué dans un délai raisonnable, et ne peut être ni systématique ni abusif. L'employeur doit proposer une alternative raisonnable.

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

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous résume les motifs légitimes et illégitimes de refus.

Motif	Légitimité	Fondement
Besoins du service (forte activité, continuité)	Légitime	Art. L.233-10
Désirs justifiés d'autres salariés (chevauchement)	Légitime	Art. L.233-10
Fermeture collective de l'entreprise	Légitime	Art. L.233-10 al. 4
Refus systématique sans motif	Illégitime	Violation de L.233-10
Refus motivé par la période d'essai	Illégitime	Violation du principe d'égalité
Refus visant à empêcher la prise du congé annuel	Illégitime	Violation de L.233-9 et L.233-18

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous détaille la procédure à suivre en cas de refus d'une demande de congé.

Étape	Action
Demande	Le salarié formule sa demande selon les modalités prévues par le règlement interne ou la convention collective
Examen	L'employeur évalue la demande au regard des besoins du service et des autres demandes
Refus motivé	En cas de refus, communiquer les motifs objectifs par écrit dans un délai raisonnable
Alternative	Proposer au salarié des dates alternatives pour la prise du congé
Suivi	S'assurer que le salarié prend l'intégralité de son congé avant le 31 décembre ou au plus tard le 31 mars

Pratiques et recommandations

Établir un calendrier prévisionnel des congés en début d'année, idéalement avant la fin du premier trimestre, en concertation avec les salariés ou la délégation du personnel. Cette planification anticipée réduit considérablement les situations de refus.

Motiver tout refus par écrit en indiquant les raisons objectives. La charge de la preuve du caractère légitime du refus repose sur l'employeur en cas de litige devant le tribunal du travail.

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

Garantir l'exercice effectif du droit au congé en veillant à ce qu'aucun salarié n'accumule de jours non pris en fin d'année. Un refus répété rendant impossible la prise du congé peut justifier une démission avec effet immédiat imputable à l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4	Droit au congé annuel de 26 jours ouvrables
Art. L.233-9	Obligation de prise du congé dans l'année civile
Art. L.233-10	Fixation du congé selon le désir du salarié, motifs de report
Art. L.233-18	Interdiction de renonciation au congé
Art. L.233-20	Sanctions pénales : amende de 251 à 5 000 euros

Le refus de congé ne porte jamais sur le droit lui-même mais uniquement sur les dates demandées. L'employeur qui empêche durablement un salarié de prendre son congé s'expose à des sanctions pénales et à une action en dommages-intérêts. En cas de fermeture collective, les dates doivent être notifiées aux salariés au plus tard durant le premier trimestre.

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.