Le salarié peut-il cumuler les congés de plusieurs années ?

Réponse courte

Non, le salarié **ne peut pas cumuler les congés de plusieurs années** au Luxembourg. Le congé annuel payé doit être pris pendant l'**année civile** à laquelle il se rapporte, et son report sur l'année suivante n'est autorisé que dans des **cas strictement encadrés** par la loi.

Les seuls cas de report autorisés sont : **maladie ou accident** couvrant toute la période, **maternité ou adoption**, congés de première année non pris, ou impossibilité due aux **besoins du service**. En dehors de ces exceptions légales, tout cumul volontaire de congés sur plusieurs années est **interdit**, même avec l'accord des parties.

Définition

Le **cumul des congés annuels** désigne la possibilité pour un salarié de **reporter ou d'accumuler des jours de congé non pris** au-delà de la période de référence annuelle. Ce sujet concerne exclusivement le **congé légal payé** de 26 jours ouvrables, à distinguer des congés exceptionnels, parentaux ou conventionnels qui ont leurs propres règles.

Questions fréquentes

Dans quels cas exceptionnels les congés peuvent-ils être reportés à l'année suivante ?

Les congés peuvent être reportés uniquement en cas de : maladie ou accident couvrant toute la période, maternité ou adoption, congés de première année non pris, ou impossibilité due aux besoins du service. Ces reports sont limités dans le temps : jusqu'au 31 mars de l'année suivante pour les besoins du service, ou jusqu'à la reprise du travail en cas de maladie.

L'employeur peut-il refuser un accord de cumul de congés avec son salarié ?

L'employeur doit obligatoirement refuser tout accord de cumul volontaire de congés, même si le salarié est d'accord. Cette interdiction est d'ordre public selon les articles L.233-8 à L.233-12 du Code du travail. Seuls les cas de report légaux (maladie, maternité, besoins du service) sont autorisés, avec des délais stricts à respecter.

Que se passe-t-il si un salarié ne prend pas ses congés par convenance personnelle ?

Les congés non pris pour convenance personnelle sont définitivement perdus au 31 décembre, sans possibilité de report ni d'indemnisation. Même un accord entre l'employeur et le salarié ne peut pas autoriser ce cumul volontaire, car toute clause contraire est nulle de plein droit selon le Code du travail luxembourgeois.

Un salarié peut-il cumuler ses congés non pris sur plusieurs années au Luxembourg ?

Non, le salarié ne peut pas cumuler les congés de plusieurs années au Luxembourg. Le congé annuel payé doit être pris pendant l'année civile à laquelle il se rapporte (entre le 1er janvier et le 31 décembre). Le report sur l'année suivante n'est autorisé que dans des cas strictement encadrés par la loi.

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

Conditions d’exercice

- Le congé annuel doit être pris **entre le 1er janvier et le 31 décembre** de l'année concernée (article **L.233-9** du Code du travail).
- Le **report à l'année suivante n'est autorisé** que dans les cas suivants :
    - **congés de première année** : report jusqu'au 31 décembre de l'année suivante à la demande du salarié,
    - **impossibilité due aux besoins du service** : report jusqu'au 31 mars de l'année suivante,
    - **maladie, accident ou incapacité de travail** : report jusqu'à la reprise du travail,
    - **maternité, adoption ou congé parental** : report jusqu'au 31 mars de l'année suivante.
- En dehors de ces cas, **le cumul de congés sur plusieurs années est interdit**.
- Toute clause contractuelle ou conventionnelle contraire est **nulle de plein droit**.

Modalités pratiques

- Si le salarié est empêché **pour une cause légale** :
    - il bénéficie d'un **report automatique** selon les délais légaux,
    - la **documentation médicale ou administrative** doit être fournie.
- Les **congés non pris pour convenance personnelle** sont **définitivement perdus** au 31 décembre.
- Le **paiement d'une indemnité compensatoire** n'est possible qu'en cas de **rupture du contrat**.
- L'employeur peut mettre en place un **système plus souple** (compte épargne-temps, report illimité) s'il le souhaite.
- Les RH doivent :
    - **refuser tout cumul volontaire** non prévu par la loi,
    - **suivre rigoureusement** les soldes de congé et informer les salariés.

Pratiques et recommandations

- **Informer régulièrement** les salariés de leur solde et de la date limite de prise.
- **Planifier les congés** en amont, en évitant les reports de dernière minute.
- En cas d'absence prolongée :
    - **documenter précisément** la période concernée (certificats, attestations…),
    - **informer par écrit** le salarié des droits au report.
- **Refuser catégoriquement** tout accord visant au cumul volontaire, même écrit.
- **Tenir un registre des congés** obligatoire et à jour.
- Préparer les éléments de preuve en cas de **contrôle ITM** ou **litige devant le tribunal du travail**.

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

Cadre juridique

- **Articles L.233-8 à L.233-12** du Code du travail luxembourgeois.
- **Article L.233-9** : principe de prise du congé dans l'année civile.
- Jurisprudence constante : **interdiction de cumul** en dehors des cas légaux.
- Le **principe d'ordre public** impose que les congés soient **effectivement pris chaque année**, sauf empêchement légitime.
- Les accords individuels ou collectifs contraires sont **inopposables**.
- **Sanctions** : amendes de 251 à 5.000 euros pour non-respect des règles sur les congés.
- **Exception** : les employeurs peuvent volontairement instaurer des règles plus favorables.

La **perte des congés non pris** en dehors des cas de report légal est **définitive et opposable au salarié**, même en cas d'accord tacite ou exprès. Il est donc essentiel de veiller à leur **prise effective dans l'année civile** et de bien documenter les cas de report autorisés par la loi.

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.

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