

# Est-ce qu'un salarié peut renoncer à ses congés en échange d'une majoration salariale ?

## Réponse courte

**Non**, il est **strictement interdit** de renoncer à ses congés payés en échange d'une majoration salariale au Luxembourg, même avec l'accord mutuel de l'employeur et du salarié. Le droit au congé annuel payé est **d'ordre public** et toute convention ou pratique visant à remplacer le congé par une indemnité, en cours de contrat, est **nulle et inopposable**.

La **seule exception** concerne la **rupture définitive du contrat de travail**, où les jours de congé non pris donnent **automatiquement** lieu à une indemnité compensatoire. En dehors de ce cas unique, toute substitution du congé par une compensation financière expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales** prévues par l'article L.233-20 du Code du travail.

## Définition

La **renonciation aux congés payés** en échange d'une majoration salariale consiste à proposer à un salarié de ne pas prendre tout ou partie de ses **26 jours de congé légal annuel**, contre le versement d'une **compensation financière** (prime, majoration, indemnité).

Cette pratique vise à substituer le **repos effectif obligatoire** par une indemnisation monétaire, en violation du principe fondamental de **préservation de la santé** du salarié garanti par le Code du travail luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Dans quels cas peut-on recevoir une indemnité compensatoire pour les congés non pris ?

La seule exception légale concerne la rupture définitive du contrat de travail (démission, licenciement, fin de CDD, retraite). Dans ce cas uniquement, les jours de congé non pris donnent automatiquement lieu à une indemnité compensatoire obligatoire.

### Peut-on renoncer à ses congés payés contre une compensation financière au Luxembourg ?

Non, il est strictement interdit de renoncer à ses congés payés en échange d'une majoration salariale au Luxembourg. Le droit au congé annuel payé est d'ordre public et toute convention visant à remplacer le congé par une indemnité en cours de contrat est nulle et inopposable.

### Que doit faire un employeur si un salarié refuse de prendre ses congés payés ?

L'employeur doit documenter toutes ses démarches incitatives, puis peut imposer les dates de congé selon la procédure légale de l'article L.233-10. Il doit prouver avoir tout mis en œuvre pour permettre la prise effective des 26 jours légaux obligatoires.

### Quelles sont les sanctions pour un employeur qui accepte la renonciation aux congés contre indemnité ?

L'employeur encourt une amende de 251 à 5.000 euros et/ou un emprisonnement de 8 jours à 1 mois selon l'article L.233-20 du Code du travail. Il s'expose également aux contrôles de l'ITM et aux recours prud'homaux des salariés lésés.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le droit au congé payé annuel est **d'ordre public** et revêt un **caractère impératif incontournable** :

- **Article L.233-18** du Code du travail : **interdiction formelle** pour le salarié de renoncer au congé auquel il a droit, même contre indemnité compensatoire.
- Cette interdiction s'applique **pendant toute la durée** de la relation contractuelle, sans exception.
- **Aucun accord**, même écrit et signé par les deux parties, ne peut déroger à cette règle.
- La **nullité** est automatique : toute clause ou pratique contraire est **réputée non écrite**.
- **Exception unique** : en cas de **rupture définitive** du contrat (démission, licenciement, fin de CDD, retraite), les jours non pris donnent droit à une **indemnité compensatoire obligatoire**.

## Modalités pratiques

**Interdictions strictes pour l'employeur :**

- **Proposer ou accepter** la renonciation aux congés contre compensation financière.
- **Encourager ou tolérer** de telles pratiques, même à la demande du salarié.
- **Inclure des clauses contractuelles** permettant la substitution du congé par une indemnité.
- **Mettre en place des systèmes** de rachat des congés non pris.

**Obligations légales :**

- **Organiser et garantir** la prise effective des congés chaque année.
- **Refuser catégoriquement** toute demande de conversion en indemnité.
- **Informers les salariés** de l'interdiction légale et de ses conséquences.
- **Tenir un registre précis** des congés pris et non pris (article [L.233-17](#)).

**Sanctions encourues :**

- **Amende de 251 à 5.000 euros** et/ou **emprisonnement de 8 jours à 1 mois** (article [L.233-20](#)).
- **Contrôles de l'ITM** et mise en demeure de régulariser.
- **recours devant le tribunal du travail** des salariés lésés.

## Pratiques et recommandations

**Pour l'employeur :**

- **Planifier obligatoirement** la prise des congés en début d'année avec chaque salarié.
- **Suivre activement** les soldes de congés et alerter les salariés n'ayant pas pris leurs jours.
- **Mettre en place** des procédures internes garantissant la prise effective.
- **Former les managers** aux obligations légales et aux risques encourus.
- **Éviter toute ambiguïté** dans les contrats, accords ou pratiques internes.

#### En cas de refus persistant du salarié :

- **Documenter** toutes les démarches incitatives entreprises.
- **Imposer les dates** de congé selon la procédure légale (article [L.233-10](#)).
- **Prouver** avoir tout mis en œuvre pour permettre la prise effective.

#### Vigilance particulière :

- Ne pas confondre avec les **congés conventionnels supplémentaires** qui peuvent, selon les accords, faire l'objet de modalités spécifiques.
- Les **26 jours légaux** restent inaliénables dans tous les cas.

## Cadre juridique

- **Article [L.233-18](#)** du Code du travail : **interdiction absolue** de renonciation au congé, même contre indemnité.
- **Articles [L.233-1](#) à [L.233-20](#)** : régime complet des congés payés et dispositions d'ordre public.
- **Article [L.233-20](#)** : **sanctions pénales** pour infractions (251 à 5.000€ + prison possible).
- **Article [L.233-17](#)** : obligation de tenir un **registre** des congés.
- **Jurisprudence constante** : confirmation du caractère d'ordre public et de la nullité de toute clause contraire.
- **Directive européenne 2003/88/CE** : transposition en droit luxembourgeois du droit fondamental au congé payé.
- **Contrôle de l'ITM** : compétence de l'Inspection du travail et des mines pour sanctionner les infractions.

**Risque majeur** : l'employeur doit s'assurer **impérativement** que chaque salarié prend effectivement ses **26 jours de congés légaux** chaque année. La substitution par une indemnité, même demandée par le salarié, constitue une **infraction pénale** passible d'amendes et d'emprisonnement. **Aucune tolérance** n'est accordée par les autorités de contrôle sur cette disposition fondamentale.

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.