

L'employeur peut-il reporter les congés d'un salarié en raison d'une surcharge de travail ?

Réponse courte

La **surcharge de travail** ne constitue pas un motif légal de report des congés annuels au Luxembourg. Le Code du travail impose la prise effective du congé au cours de l'**année civile** et n'autorise un report exceptionnel au **31 mars** de l'année suivante que lorsque les besoins du service ou les souhaits justifiés d'autres salariés empêchent la fixation du congé avant le 31 décembre. Au-delà du 31 mars, les congés non pris sont **définitivement perdus**.

L'employeur a l'**obligation d'organiser le travail** pour permettre au salarié de prendre ses **26 jours ouvrables** minimum. Si l'employeur empêche la prise effective des congés, il engage sa **responsabilité civile** et peut être contraint d'indemniser le salarié. Un accord écrit des deux parties reste nécessaire pour tout report, la charge de travail n'étant pas un motif reconnu par la jurisprudence.

Définition

Le congé annuel payé est un droit fondamental garanti par l'article L.233-4 du Code du travail luxembourgeois. Il correspond à un minimum de **26 jours ouvrables** par année civile pour tout salarié, quelle que soit son ancienneté. Ce droit vise la récupération physique et mentale du salarié et ne peut être remplacé par une indemnité financière en cours de contrat. La surcharge de travail relève de l'organisation interne de l'entreprise et ne figure pas parmi les motifs légaux de report.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il être tenu responsable si un salarié ne prend pas ses congés ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale d'organiser le travail pour permettre la prise effective des congés annuels. S'il empêche systématiquement cette prise ou n'informe pas le salarié des échéances, il engage sa responsabilité civile et peut être contraint d'indemniser les congés perdus.

Peut-on reporter ses congés annuels non pris à cause d'une surcharge de travail au Luxembourg ?

Non, la surcharge de travail n'est pas un motif légalement reconnu pour reporter automatiquement les congés annuels au Luxembourg. Les congés doivent être pris avant le 31 décembre de l'année civile, et seul un accord écrit entre employeur et salarié peut permettre un report exceptionnel jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Que se passe-t-il si les congés ne sont pas pris avant le 31 mars de l'année suivante ?

Les congés non pris après le 31 mars sont définitivement perdus sans possibilité d'indemnisation, sauf si le salarié peut démontrer qu'il a été empêché de les prendre pour un motif légalement reconnu. Aucun report supplémentaire n'est possible au-delà de cette date limite.

Quels sont les motifs légalement reconnus pour reporter des congés au Luxembourg ?

Seuls les motifs indépendants de la volonté du salarié permettent un report jusqu'au 31 mars : maladie, accident du travail, congé de maternité ou congé parental. La surcharge de travail n'est pas considérée comme un empêchement légitime par la jurisprudence luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

Le report des congés obéit à des règles strictes prévues aux articles [L.233-9](#) et [L.233-10](#).

Critère	Règle applicable
Prise du congé	Obligatoirement dans l'année civile (art. L.233-9)
Report exceptionnel	Possible jusqu'au 31 mars si besoins du service ou souhaits d'autres salariés s'opposent à la prise (art. L.233-10)
Surcharge de travail	Non reconnue comme motif légal de report
Accord des parties	Indispensable pour tout report
Congé non pris au 31 mars	Perdu, sauf maladie ou congé de maternité en cours
Responsabilité employeur	Obligation d'organiser la prise effective du congé

Modalités pratiques

L'organisation de la prise des congés repose sur une concertation entre employeur et salarié.

Élément	Détail
Fixation du congé	Selon le souhait du salarié, sauf besoins du service (art. L.233-10)
Information préalable	Au moins un mois avant le début du congé
Formalisation du report	Accord écrit précisant la nouvelle date, avant le 31 mars
Maladie pendant le congé	Jours de maladie non comptés comme congé (art. L.233-11)
Indemnité compensatoire	Due uniquement en cas de fin de contrat (art. L.233-12)

Pratiques et recommandations

Planifier les congés dès le premier trimestre en concertation avec les équipes pour éviter l'accumulation en fin d'année.

Alerter les salariés disposant d'un solde élevé au plus tard en septembre, par écrit, en rappelant l'échéance du 31 décembre.

Refuser toute pratique systématique de report motivée par la charge de travail, car elle expose l'employeur à un contentieux et à une sanction de l'ITM.

Documenter chaque accord de report par un écrit signé des deux parties, précisant la date limite de prise du congé reporté.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-4</u>	Droit au congé annuel de 26 jours ouvrables minimum
Art. <u>L.233-9</u>	Obligation de prise du congé dans l'année civile
Art. <u>L.233-10</u>	Report exceptionnel au 31 mars, fixation selon le souhait du salarié
Art. <u>L.233-11</u>	Non-imputation des absences maladie sur le congé
Art. <u>L.233-12</u>	Indemnité compensatoire en fin de contrat
Directive 2003/88/CE	Aménagement du temps de travail

L'employeur qui empêche systématiquement la prise de congé engage sa responsabilité, même si le salarié n'a pas formulé de demande explicite. La jurisprudence européenne confirme que le droit au congé annuel payé ne peut s'éteindre sans que l'employeur ait mis le salarié en mesure de l'exercer effectivement.

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.