L'employeur peut-il refuser le report de congé pour raison personnelle ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut refuser le report de congé pour raison personnelle, car ce report n'est pas un droit automatique du salarié et relève de l'appréciation de l'employeur, sauf en cas de justification légale (maladie, maternité, parental). Le refus doit être motivé par des nécessités de service, l'organisation du travail ou le respect de l'égalité de traitement.

En cas de refus, l'employeur doit informer le salarié dans un délai raisonnable et rappeler l'obligation de prendre les congés avant la fin de l'année civile, sous peine de perte du droit, sauf exceptions prévues par la loi.

Définition

Le report de congé pour raison personnelle désigne la demande d'un salarié visant à reporter tout ou partie de ses jours de congé annuel payé, initialement planifiés ou non, pour des motifs qui ne relèvent ni d'une obligation légale ni d'un empêchement professionnel, mais de circonstances personnelles (ex. : événements familiaux, convenances personnelles). La gestion du report de congé s'inscrit dans le cadre du Code du travail luxembourgeois, qui fixe les droits et obligations des parties en matière de prise de congé annuel.

Questions fréquentes

Comment procéder pour demander un report de congé pour raison personnelle ?

Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur en précisant les motifs du report et la période souhaitée. L'employeur doit répondre dans un délai raisonnable et, en cas d'accord, formaliser le report par écrit avec la nouvelle période de prise du congé.

Dans quels cas le report de congé est-il automatiquement accordé au Luxembourg ?

Le report automatique de congé n'est accordé que dans des cas limitativement énumérés : incapacité de travail dûment justifiée (maladie, accident), congé de maternité ou parental, ou accord exprès de l'employeur. Les raisons personnelles ne donnent pas droit au report automatique.

L'employeur peut-il refuser le report de congé pour raison personnelle au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut refuser le report de congé pour raison personnelle car ce report n'est pas un droit automatique du salarié. Le refus doit être motivé par des nécessités de service, l'organisation du travail ou le respect de l'égalité de traitement entre salariés.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse le report et que le salarié ne prend pas ses congés ?

Si le salarié ne prend pas ses congés avant la fin de l'année civile après un refus de report, il perd son droit au congé, sauf exceptions prévues par la loi. L'employeur doit cependant veiller à ce que le salarié puisse effectivement exercer son droit au congé.

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

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, le congé annuel doit être pris pendant l'année civile en cours. L'article L.233-10 du Code du travail impose que le congé soit effectivement pris et interdit la renonciation volontaire du salarié à ce droit. Le report du congé sur l'année suivante n'est admis que dans des cas limitativement énumérés : incapacité de travail dûment justifiée (maladie, accident), congé de maternité ou parental, ou accord exprès de l'employeur. En dehors de ces situations, le report pour raison personnelle n'est pas un droit automatique du salarié.

Modalités pratiques

Le salarié qui souhaite reporter ses congés pour raison personnelle doit adresser une demande écrite à l'employeur, en précisant les motifs du report et la période souhaitée. L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation et peut refuser la demande, sauf si le report est justifié par une cause légale. Le refus doit être motivé par des nécessités de service, l'organisation du travail ou le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés. En cas d'accord, le report doit être formalisé par écrit et préciser la nouvelle période de prise du congé, qui ne peut excéder le 31 mars de l'année suivante, sauf cas de force majeure ou disposition conventionnelle plus favorable.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de traiter chaque demande de report de congé pour raison personnelle de manière individualisée, en tenant compte des contraintes opérationnelles et de l'équité entre salariés. Le refus doit être communiqué dans un délai raisonnable et reposer sur des motifs objectifs, afin d'éviter tout risque de contestation. Il est conseillé de mettre en place une procédure interne de gestion des demandes de report, incluant un formulaire standardisé et une traçabilité des décisions. En cas de refus, l'employeur doit rappeler au salarié l'obligation de prendre ses congés avant la fin de l'année civile, sous peine de perte du droit, sauf exceptions prévues par la loi.

Cadre juridique

Le régime du congé annuel payé est régi par les articles L.233-8 à L.233-16 du Code du travail. Le report du congé est strictement encadré par l'article L.233-10, qui ne prévoit le report automatique que dans les cas d'empêchement légal. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que le report pour convenance personnelle relève de la seule appréciation de l'employeur et n'est pas opposable de plein droit. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables, sous réserve de leur conformité avec les dispositions impératives du Code du travail.

L'employeur qui refuse un report de congé pour raison personnelle doit veiller à ce que le salarié puisse effectivement exercer son droit au congé avant la fin de l'année civile, sous peine d'engager sa responsabilité en cas de non-respect de l'obligation de repos.

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

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