

Le report des congés payés est-il obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, le report des congés n'est pas un droit automatique. Le congé doit en principe être pris **dans l'année de calendrier**. Le report est toutefois possible dans deux cas : le congé proportionnel de la première année qui n'a pu être acquis en totalité peut être reporté à l'année suivante, et lorsque les besoins du service ou les désirs d'autres salariés ont empêché la prise du congé, celui-ci peut être reporté **exceptionnellement jusqu'au 31 mars** de l'année suivante.

Ce report au 31 mars constitue un délai **maximal et impératif**. Au-delà de cette date, les jours non pris sont perdus, sauf disposition plus favorable de la convention collective. L'employeur a une obligation de diligence : il doit permettre au salarié de prendre ses congés et ne peut invoquer les besoins du service de manière systématique pour empêcher la prise du congé.

Définition

Le **report de congé** est le mécanisme exceptionnel permettant de transférer des jours de congé non pris d'une année de calendrier à la suivante. Il ne constitue pas un droit absolu mais une **dérogation encadrée** au principe de la prise annuelle. La **date butoir du 31 mars** est la limite légale au-delà de laquelle les jours reportés sont définitivement perdus.

Questions fréquentes

Combien de temps peut-on reporter des congés payés au Luxembourg ?

Les congés reportés pour des raisons légales (maladie, accident, congé protégé) peuvent être utilisés dans un délai maximal de 15 mois à compter de la fin de l'année de référence. Passé ce délai, le droit est prescrit, sauf si l'employeur n'a pas correctement informé le salarié de ses droits et des délais applicables.

Dans quels cas un salarié peut-il reporter ses congés payés non pris ?

Un salarié peut reporter ses congés payés dans trois situations : 1) En cas d'impossibilité objective de les prendre pour des raisons légales (incapacité de travail pour maladie ou accident, congé de maternité, d'accueil ou parental) - le report est alors obligatoire, 2) Par accord exprès avec l'employeur, 3) Si une convention collective le prévoit de manière plus favorable.

Le report des congés payés est-il automatique au Luxembourg ?

Non, le report des congés payés n'est pas automatique au Luxembourg. En principe, les congés doivent être pris durant l'année de référence. Un report n'est obligatoire que si le salarié a été empêché de les prendre pour des raisons légales (maladie, accident, congé de maternité, parental). En dehors de ces cas, un report n'est possible que par accord exprès entre l'employeur et le salarié ou via une convention collective.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant l'information sur les congés payés ?

L'employeur doit informer chaque salarié, au moins une fois par an, du solde de congés restants, de la date limite d'utilisation et des conséquences d'un non-usage. Cette information doit être claire, traçable et répétée. À défaut d'information appropriée, le congé non pris ne se prescrit pas et l'employeur ne peut opposer la perte du droit au salarié.

Conditions d'exercice

Le report du congé n'est autorisé que dans des situations limitées.

| Condition | Détail |
|------------------------------|--|
| Principe | Le congé doit être pris dans l'année de calendrier |
| Report première année | Le congé proportionnel non acquis en totalité peut être reporté à l'année suivante |
| Report exceptionnel | Jusqu'au 31 mars si les besoins du service ont empêché la prise du congé |
| Report pour maladie | Les jours de maladie pendant le congé ne sont pas décomptés et doivent être reprogrammés |
| Date limite | <u>31 mars de l'année suivante</u> (délai impératif) |
| Au-delà du 31 mars | Jours perdus sauf convention collective plus favorable |

Modalités pratiques

La gestion du report implique des actions concrètes pour l'employeur et le salarié.

| Élément | Détail |
|------------------------------|--|
| Initiative | Le salarié demande la fixation du congé ; l'employeur facilite la prise |
| Conflit de planning | L'employeur arbitre entre les désirs des salariés selon des critères objectifs |
| Notification | La fixation du congé doit être communiquée au moins 1 mois à l'avance si le salarié le demande |
| Congé collectif | La période de fermeture doit être notifiée au premier trimestre |
| Suivi | L'employeur doit tenir un <u>registre des congés</u> |
| Convention collective | Peut prévoir un report au-delà du 31 mars |

Pratiques et recommandations

Alerter les salariés dès le mois d'octobre sur le solde de congé restant à prendre avant le 31 décembre. Cette démarche proactive évite les accumulations de fin d'année et les pertes de jours au-delà du 31 mars.

Documenter tout refus de congé par écrit en précisant les raisons liées aux besoins du service. Un refus non motivé pourrait engager la responsabilité de l'employeur si le salarié perd ses jours de congé, car l'employeur a l'obligation de permettre la prise effective du repos.

Prévoir dans le règlement intérieur ou la politique RH les règles de priorité en cas de demandes concurrentes : ancienneté, situation familiale, roulement annuel. Cette transparence réduit les conflits et facilite la planification.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|----------------------|---|
| Art. <u>L.233-9</u> | Principe de prise dans l'année et report première année |
| Art. <u>L.233-10</u> | Report exceptionnel au 31 mars, fixation selon désir du salarié |
| Art. <u>L.233-8</u> | Fractionnement avec minimum 2 semaines continues |
| Art. <u>L.233-11</u> | Maladie pendant le congé et reprogrammation |
| Art. <u>L.233-17</u> | Obligation de tenir un registre des congés |
| Art. <u>L.233-19</u> | Dérogation possible par convention collective |

La [jurisprudence européenne](#) (CJUE) impose aux employeurs une obligation active d'information sur le risque de perte des congés. L'employeur qui n'a pas mis le salarié en mesure de prendre ses congés ne peut invoquer la péremption au 31 mars.

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.