L'employeur doit-il informer chaque salarié de son solde de congés ?

Réponse courte

Non, mais il doit tenir un registre : l'employeur n'a pas l'obligation légale d'informer automatiquement ou périodiquement chaque salarié de son solde de congés. Cependant, il doit tenir un registre individuel des congés à jour et permettre au salarié de vérifier à tout moment l'état de ses droits à congé, sur simple demande.

Il est recommandé d'informer régulièrement les salariés de leur solde de congés, par exemple via le bulletin de salaire ou un portail RH, afin de garantir la transparence et de limiter les risques de contestation. En cas de départ du salarié, le solde de congés doit obligatoirement être communiqué et soldé.

Définition

Le solde de congés désigne le nombre de jours de congé payé restant à la disposition du salarié pour une période de référence donnée, généralement l'année civile. Il s'agit d'un droit individuel, dont le suivi permet au salarié de connaître précisément le nombre de jours de congé acquis, pris et restant à prendre. L'information sur le solde de congés vise à garantir la transparence et la bonne gestion des droits à congé au sein de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment le salarié peut-il connaître son solde de congés restant ?

Le salarié peut demander à consulter son registre individuel des congés à tout moment auprès de son employeur. L'information peut être communiquée sous format papier ou électronique. De nombreux employeurs intègrent également cette information dans le bulletin de salaire ou via un portail RH accessible en ligne.

L'employeur a-t-il l'obligation d'informer automatiquement les salariés de leur solde de congés au Luxembourg ?

Non, l'employeur n'a pas l'obligation légale d'informer automatiquement ou périodiquement chaque salarié de son solde de congés. Cependant, il doit tenir un registre individuel des congés à jour et permettre au salarié de vérifier à tout moment l'état de ses droits à congé sur simple demande.

Que se passe-t-il avec le solde de congés lors du départ d'un salarié ?

En cas de départ du salarié, l'employeur doit obligatoirement communiquer le solde de congés et le solder conformément à l'article L. 233-12 du Code du travail. Cette information et cette liquidation sont donc obligatoires lors de la rupture du contrat de travail.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le registre des congés ?

L'employeur doit tenir à jour un registre individuel pour chaque salarié mentionnant les dates de congé pris et le solde restant, conformément à l'article L. 233-10 du Code du travail. Ce registre doit être accessible au salarié et l'employeur doit pouvoir prouver l'exactitude des données en cas de contestation.

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

Conditions d’exercice

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose expressément à l'employeur une obligation générale d'informer chaque salarié de son solde de congés de manière automatique ou périodique. Toutefois, l'employeur doit permettre au salarié de vérifier à tout moment l'état de ses droits à congé, conformément au principe de transparence et à l'obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail. Cette exigence découle de l'article L.233-10 du Code du travail, qui impose la tenue d'un registre individuel des congés pour chaque salarié.

Modalités pratiques

L'employeur doit tenir à jour, pour chaque salarié, un registre individuel mentionnant les dates de congé pris et le solde restant. Ce registre doit être accessible au salarié sur simple demande. L'information peut être communiquée sous format papier ou électronique, à condition de garantir la fiabilité et la traçabilité des données. En pratique, de nombreux employeurs intègrent le solde de congés dans le bulletin de salaire ou mettent à disposition un portail RH permettant la consultation en temps réel. En cas de contestation, l'employeur doit être en mesure de prouver l'exactitude du solde communiqué.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer régulièrement les salariés de leur solde de congés, notamment lors de la remise du bulletin de salaire ou via un accès direct à un outil de gestion des congés. Cette pratique limite les risques de contestation et favorise une gestion proactive des absences. L'employeur doit veiller à la confidentialité des informations et à la mise à jour régulière des soldes. En cas de départ du salarié, le solde de congés doit être communiqué et soldé conformément à l'article L.233-12 du Code du travail.

Cadre juridique

- Article L.233-10 du Code du travail : obligation de tenir un registre individuel des congés pour chaque salarié.
- Article L.233-12 du Code du travail : modalités de liquidation du solde de congés lors de la rupture du contrat.
- Jurisprudence nationale : reconnaissance du droit du salarié à l'information sur ses droits à congé et à la consultation de son registre individuel.

L'absence d'information spontanée sur le solde de congés n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité en cas d'erreur ou de litige. Il est conseillé de formaliser les modalités d'accès à cette information dans le règlement interne ou la politique RH de l'entreprise.

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.