

Le salarié peut-il proposer un report volontaire de ses congés ?

Réponse courte

Le salarié peut proposer un report volontaire de ses congés, mais il ne dispose d'aucun droit automatique à ce report. Sa demande doit être formulée par écrit et n'a aucun caractère contraignant pour l'employeur, qui reste libre d'accepter ou de refuser sans avoir à motiver sa décision, sous réserve de ne pas agir de manière abusive ou discriminatoire.

Le report volontaire des congés n'est possible qu'avec l'accord exprès de l'employeur et dans la limite du 31 mars de l'année suivante, sauf en cas de suspension du contrat pour maladie, accident, maternité ou adoption, où le délai de report est prolongé. En l'absence d'accord ou de circonstances exceptionnelles, les congés non pris dans l'année de référence sont définitivement perdus.

Définition

Le report volontaire des congés désigne la situation dans laquelle un salarié sollicite, de sa propre initiative, le décalage de tout ou partie de ses jours de congé annuel payé à une période postérieure à l'exercice de référence. Au Luxembourg, le droit au congé annuel payé est un droit d'ordre public, dont la finalité est la protection de la santé et du repos du salarié. La règle générale impose que les congés soient pris et épuisés pendant l'année de service à laquelle ils se rapportent, sauf exceptions prévues par la loi ou la jurisprudence.

Questions fréquentes

Comment formaliser une demande de report volontaire des congés payés ?

La demande doit être formulée par écrit, de préférence par courrier ou courriel, en précisant les jours de congé concernés et la période envisagée pour le report. En cas d'accord de l'employeur, il est recommandé de formaliser la décision par écrit en mentionnant la nouvelle période d'utilisation des congés reportés.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse le report des congés ou si aucun accord n'est trouvé ?

En l'absence d'accord de l'employeur ou de circonstances exceptionnelles prévues par la loi, les congés non pris dans l'année de référence sont définitivement perdus. Aucun droit à indemnité compensatoire n'est ouvert pour des congés non pris du fait d'un refus de report non abusif.

Quelles sont les conditions pour obtenir un report volontaire des congés payés ?

Le report volontaire n'est possible qu'avec l'accord exprès de l'employeur et dans la limite du 31 mars de l'année suivante. La demande doit être formulée par écrit et l'employeur n'a aucune obligation d'accepter, sauf en cas de suspension du contrat pour maladie, accident, maternité ou adoption où le délai de report est prolongé.

Un salarié peut-il demander le report de ses congés payés au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut proposer un report volontaire de ses congés payés, mais il ne dispose d'aucun droit automatique à ce report. Sa demande doit être formulée par écrit et l'employeur reste libre d'accepter ou de refuser sans avoir à motiver sa décision, sous réserve de ne pas agir de manière abusive ou discriminatoire.

Conditions d'exercice

Le salarié ne dispose pas d'un droit automatique au report volontaire de ses congés. Le Code du travail luxembourgeois prévoit que les congés doivent être pris dans l'année de service, sauf impossibilité résultant de causes précises telles que la maladie, l'accident, le congé de maternité ou d'adoption, ou encore des nécessités impérieuses de service validées par l'employeur. En dehors de ces cas, le report des congés ne peut intervenir que sur accord exprès de l'employeur. Le salarié peut formuler une demande de report, mais celle-ci n'a aucun caractère contraignant pour l'employeur, qui reste libre d'accepter ou de refuser sans avoir à motiver sa décision, sous réserve de ne pas agir de manière abusive ou discriminatoire.

Modalités pratiques

La demande de report volontaire doit être formulée par écrit, de préférence par courrier ou courriel, en précisant les jours de congé concernés et la période envisagée pour le report. L'employeur doit répondre explicitement à la demande. En cas d'accord, il est recommandé de formaliser la décision par écrit, en mentionnant la nouvelle période d'utilisation des congés reportés. Le report ne peut excéder la période de report autorisée par la loi, soit jusqu'au 31 mars de l'année suivante, sauf cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident, maternité ou adoption, où le délai de report est prolongé jusqu'à la fin de la période de suspension. En l'absence d'accord ou de circonstances exceptionnelles, les congés non pris dans l'année de référence sont définitivement perdus.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs de traiter les demandes de report avec cohérence et transparence, en tenant compte des nécessités de service et de l'organisation du travail. Les salariés doivent anticiper leurs demandes et éviter de solliciter un report en fin d'exercice, afin de limiter les risques de refus ou de perte de congés. Toute pratique consistant à reporter systématiquement les congés d'une année sur l'autre, sans motif légitime, est contraire à l'esprit du Code du travail et peut être sanctionnée lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)). Les accords collectifs ou d'entreprise peuvent prévoir des modalités plus favorables, mais ne sauraient déroger aux limites légales de report.

Cadre juridique

Le régime du congé annuel payé est régi par les articles [L.233-8](#) à [L.233-16](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que le report volontaire des congés, à l'initiative du salarié, n'est possible qu'avec l'accord exprès de l'employeur et dans la limite du 31 mars de l'année suivante, sauf suspension du contrat pour cause légale. L'[ITM](#) veille au respect de ces dispositions et peut sanctionner les employeurs qui ne garantissent pas l'effectivité du droit au repos. Aucun droit à indemnité compensatoire n'est ouvert pour des congés non pris du fait d'un refus de report non abusif.

L'absence de prise de congés dans l'année de référence, sans motif légitime ou accord écrit de report, entraîne la perte définitive du droit à congé pour la période concernée. Il est donc essentiel de planifier et de formaliser toute demande de report.

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.