

Une clause de contrat peut-elle interdire la prise de congés entre deux missions ?

Réponse courte

Une clause de contrat interdisant la prise de congés entre deux missions n'est pas valable au Luxembourg. Le droit au congé payé est d'ordre public et toute clause qui en restreint l'exercice au-delà des limites légales est réputée nulle.

L'employeur ne peut donc pas imposer une interdiction générale et absolue de prise de congés entre deux missions. Il peut organiser la prise de congés en fonction des nécessités du service, mais doit respecter la concertation avec le salarié et motiver tout refus, en proposant une alternative. Interdire systématiquement la prise de congés entre deux missions, sans justification individualisée, constitue une atteinte illicite au droit au repos.

Définition

Une clause d'interdiction de prise de congés entre deux missions est une stipulation contractuelle par laquelle l'employeur entend empêcher le salarié de poser des jours de congé légal ou conventionnel durant les périodes d'intermission, c'est-à-dire entre la fin d'une mission et le début d'une nouvelle affectation. Cette pratique concerne principalement les salariés en contrat à durée indéterminée de chantier, en portage salarial ou en prestation de services, lorsque l'activité est organisée par missions successives.

Questions fréquentes

Comment doit se dérouler la fixation des dates de congé pour les salariés en mission ?

La fixation des dates de congé relève d'une concertation entre l'employeur et le salarié selon l'article L.233-10 du Code du travail. L'employeur doit respecter les droits fondamentaux du salarié et ne peut imposer des périodes de congé sans accord exprès.

L'employeur peut-il refuser une demande de congé entre deux missions ?

L'employeur peut refuser une demande de congé pour des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise, mais il doit motiver ce refus et proposer une alternative. Il ne peut pas imposer une interdiction générale et absolue sans justification individualisée.

Quels sont les recours en cas de clause illégale interdisant les congés entre missions ?

En cas de litige, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail. L'employeur s'expose à la nullité de la clause et à des sanctions administratives pour violation du droit au congé payé.

Une clause contractuelle peut-elle interdire la prise de congés entre deux missions au Luxembourg ?

Non, une clause interdisant la prise de congés entre deux missions n'est pas valable au Luxembourg. Le droit au congé payé est d'ordre public selon l'article L.233-4 du Code du travail, et toute clause qui en restreint l'exercice au-delà des limites légales est réputée nulle.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le droit au congé payé est d'ordre public en vertu de l'article [L.233-4](#) du Code du travail. Toute clause ayant pour effet de priver le salarié de la possibilité d'exercer ce droit, ou d'en restreindre l'exercice au-delà des limitations prévues par la loi, est réputée nulle. L'employeur ne peut imposer une interdiction générale et absolue de prise de congés entre deux missions. Toutefois, il peut organiser la prise de congés en tenant compte des nécessités du service, sous réserve de respecter les droits fondamentaux du salarié et la procédure de fixation des congés prévue par l'article [L.233-10](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

La fixation des dates de congé relève d'une concertation entre l'employeur et le salarié. L'employeur peut refuser une demande de congé à une période déterminée pour des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise, mais il doit motiver ce refus et proposer une alternative. Interdire systématiquement la prise de congés entre deux missions, sans justification individualisée, constitue une atteinte illicite au droit au repos. En cas de litige, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail pour faire valoir ses droits. Les jours d'intermission ne peuvent être assimilés à des périodes de congé imposées unilatéralement par l'employeur, sauf accord exprès du salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de prévoir dans le contrat de travail ou dans une politique interne des modalités claires concernant la planification des congés, en particulier pour les salariés travaillant par missions. Toute clause visant à interdire la prise de congés entre deux missions doit être évitée, car elle est susceptible d'être déclarée nulle et de donner lieu à des sanctions. Il est préférable d'encadrer la prise de congés par des procédures de demande et d'approbation, en veillant à respecter le minimum légal de congés annuels et à garantir l'effectivité du droit au repos. L'employeur doit également tenir compte des contraintes opérationnelles sans porter une atteinte disproportionnée aux droits du salarié.

Cadre juridique

Le droit au congé payé est garanti par les articles [L.233-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. L'article [L.233-4](#) dispose que toute convention contraire est nulle de plein droit. La jurisprudence nationale confirme que l'employeur ne peut priver le salarié de son droit au congé, ni imposer des périodes de congé sans son accord, sauf en cas de fermeture collective de l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles dûment motivées. L'Inspection du travail et des mines est compétente pour contrôler le respect de ces dispositions et sanctionner les employeurs en cas de violation.

La rédaction d'une clause restreignant la prise de congés entre deux missions expose l'employeur à un risque de nullité de la clause et à des sanctions administratives. Il est conseillé de privilégier la concertation et la transparence dans la gestion des congés pour éviter tout contentieux.

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.