L'absence de réponse à une demande de congé vaut-elle acceptation ?

Réponse courte

Non, le silence de l'employeur ne vaut **pas acceptation tacite** d'une demande de congé. Le Code du travail prévoit que le congé est fixé selon le désir du salarié, sauf opposition liée aux **besoins du service** ou aux souhaits d'autres salariés. L'absence de réponse ne constitue pas un accord, et le salarié qui partirait sans confirmation s'exposerait à une **absence injustifiée**.

En pratique, si le salarié le demande, le congé doit être fixé au moins **un mois à l'avance**. L'employeur a l'obligation de se prononcer dans un délai raisonnable. Un refus doit être motivé par des raisons objectives. Le salarié qui n'obtient pas de réponse doit **relancer formellement** son employeur, de préférence par écrit, avant de considérer que sa demande est restée sans suite.

Définition

La **fixation du congé** est le processus par lequel l'employeur et le salarié conviennent de la période de prise du congé annuel. Elle repose sur un principe de **concertation** : le souhait du salarié prime, sauf motif légitime d'opposition. Le **silence de l'employeur** n'est pas assimilé à un consentement en droit du travail luxembourgeois, contrairement à certains domaines du droit civil.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il répondre à une demande de congé écrite ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande écrite pour y répondre. Passé ce délai, la demande est automatiquement considérée comme acceptée de plein droit.

Que se passe-t-il si l'employeur ne répond pas à une demande de congé au Luxembourg ?

L'absence de réponse à une demande de congé dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande écrite vaut acceptation tacite de la demande, conformément à l'article L. 233-10 du Code du travail luxembourgeois. Cette acceptation est irrévocable et l'employeur ne peut plus s'opposer au congé après expiration du délai.

Quelles conditions doit respecter le salarié pour bénéficier de l'acceptation tacite de son congé ?

Le salarié doit formuler sa demande par écrit en respectant un préavis d'au moins un mois avant la date souhaitée de départ en congé. La demande doit être transmise par écrit daté, idéalement avec preuve d'envoi ou d'accusé de réception.

Un refus verbal de congé par l'employeur a-t-il une valeur juridique au Luxembourg ?

Non, un refus verbal de l'employeur n'a aucune valeur juridique. Seule une réponse écrite dans le délai d'un mois permet de refuser valablement une demande de congé. L'absence de réponse écrite vaut acceptation tacite.

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

Conditions d’exercice

La demande et la fixation du congé obéissent à des règles de forme et de fond.

Condition	Détail
Principe	Le congé est fixé selon le désir du salarié
Opposition possible	Besoins du service ou désirs justifiés d'autres salariés
Délai de fixation	Au moins 1 mois à l'avance si le salarié le demande
Silence de l'employeur	Ne vaut pas acceptation
Départ sans accord	Constitue une absence injustifiée
Refus	Doit être motivé par des raisons objectives

Modalités pratiques

La gestion des demandes de congé implique des obligations pour les deux parties.

Élément	Détail
Forme de la demande	Écrite de préférence (e-mail, formulaire interne, logiciel RH)
Délai de réponse	Raisonnable, aucun délai légal précis
Trace écrite	Recommandée pour l'employeur (confirmation ou refus motivé)
Relance	Le salarié doit relancer par écrit en l'absence de réponse
Congé collectif	La période doit être notifiée au premier trimestre de l'année
Arbitrage	En cas de conflit persistant, le tribunal du travail peut être saisi

Pratiques et recommandations

Instaurer une procédure formelle de demande et de validation des congés avec des délais de réponse clairement définis dans le règlement intérieur. Un délai de réponse de cinq à dix jours ouvrables est une pratique courante et raisonnable.

Répondre systématiquement par écrit à toute demande de congé, même en cas de refus. L'absence de réponse crée une incertitude juridique qui peut être préjudiciable à l'employeur en cas de contentieux, car le juge pourrait considérer que le salarié a été empêché de prendre son congé.

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

Motiver tout refus par des éléments objectifs et vérifiables : charge de travail exceptionnelle, période de pointe, absence simultanée d'autres salariés. Un refus non motivé ou systématique pourrait être qualifié d'abus et engager la responsabilité de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-10	Fixation du congé selon le désir du salarié, report au 31 mars
Art. L.233-10, al. 2	Fixation au moins 1 mois à l'avance si le salarié le demande
Art. L.233-10, al. 3	Congé collectif : notification au premier trimestre
Art. L.233-9	Obligation de prise du congé dans l'année de calendrier
Art. L.233-17	Obligation de tenir un registre des congés

En l'absence de disposition légale assimilant le silence à une acceptation, il est fortement recommandé de formaliser la procédure de demande de congé. Les tribunaux du travail luxembourgeois tiennent compte du comportement des parties et de la bonne foi dans l'appréciation des litiges liés au congé.

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.