

# Peut-on prévoir contractuellement un report systématique des congés non pris ?

## Réponse courte

Il n'est pas possible de prévoir contractuellement un report systématique des congés non pris au Luxembourg. Toute clause de report automatique insérée dans un contrat de travail est nulle et sans effet.

Seuls les reports ponctuels, justifiés par une cause légale (maladie, accident, maternité, adoption ou impératifs de service avec accord écrit), sont admis et doivent être limités dans le temps. Toute autre pratique de report généralisé est interdite et expose l'employeur à des sanctions.

## Définition

Le report des congés non pris désigne la possibilité pour un salarié de transférer à l'année suivante tout ou partie de ses jours de congé annuel légal non utilisés à la clôture de la période de référence. Au Luxembourg, le congé annuel payé est régi par les articles [L.233-1](#) et suivants du Code du travail, qui fixent le nombre minimal de jours de congé et les modalités de leur prise.

## Questions fréquentes

### Combien de temps peut-on reporter des congés non pris quand c'est autorisé ?

Lorsqu'un report est légalement justifié, il doit être limité à une période déterminée, généralement jusqu'au 31 mars de l'année suivante, conformément à la jurisprudence luxembourgeoise.

### Dans quels cas exceptionnels peut-on reporter des congés non pris ?

Le report des congés n'est autorisé que dans des cas strictement encadrés : impossibilité de prendre le congé pour cause de maladie, accident, maternité, adoption ou impératifs liés à l'organisation du service avec accord écrit entre l'employeur et le salarié.

### Peut-on prévoir dans un contrat de travail un report automatique des congés non pris au Luxembourg ?

Non, il n'est pas possible de prévoir contractuellement un report systématique des congés non pris au Luxembourg. Toute clause de report automatique insérée dans un contrat de travail est nulle et sans effet selon le Code du travail luxembourgeois.

### Quels sont les risques pour l'employeur qui pratique le report systématique des congés ?

L'employeur qui pratique le report généralisé des congés s'expose à des sanctions et au risque de devoir payer une indemnité compensatoire. Cette pratique constitue une infraction au Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois impose que le congé annuel soit pris effectivement chaque année. L'article [L.233-10](#) précise que le congé non pris au cours de l'année civile ne peut, en principe, pas être reporté, sauf exceptions strictement encadrées. Le report n'est autorisé que dans les cas suivants : impossibilité de prendre le congé pour

cause de maladie, accident, maternité, adoption ou impératifs liés à l'organisation du service, sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié. En dehors de ces hypothèses, le report automatique ou systématique par simple clause contractuelle est prohibé.

## Modalités pratiques

La rédaction d'une clause contractuelle prévoyant un report systématique des congés non pris à l'année suivante est nulle et sans effet. Seuls les reports ponctuels, justifiés par l'une des causes légales, peuvent être admis. En pratique, lorsqu'un report est autorisé, il doit être limité à une période déterminée, généralement jusqu'au 31 mars de l'année suivante, conformément à la jurisprudence nationale. L'employeur doit informer le salarié de la nécessité de prendre ses congés avant la fin de la période de référence et veiller à l'organisation effective de leur prise. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à un risque de paiement d'une indemnité compensatoire.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de ne pas insérer dans les contrats de travail ou règlements internes de clauses prévoyant un report systématique des congés non pris, sous peine de nullité. Les responsables RH doivent veiller à la planification annuelle des congés et à l'information régulière des salariés sur leur solde de congés. En cas d'impossibilité objective de prise des congés pour une cause légale, il convient de formaliser par écrit l'accord de report et d'en fixer la durée, en respectant le délai maximal admis par la jurisprudence. Toute pratique de report généralisé, non justifiée par une cause prévue par la loi, est susceptible de constituer une infraction au Code du travail.

## Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.233-1](#) à [L.233-16](#)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (arrêts relatifs à la nullité des clauses de report systématique)
- Circulaires du ministère du Travail relatives à la gestion des congés annuels

L'insertion d'une clause de report systématique des congés non pris dans un contrat de travail est nulle et expose l'employeur à des sanctions. Il est impératif de respecter les exceptions légales et de documenter tout report autorisé.

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.