Un salarié peut-il renoncer à ses jours de congé non pris au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un **salarié ne peut jamais renoncer** à ses jours de congé annuel non pris, même s'il en fait expressément la demande. Cette interdiction absolue, prévue par **l'article L.233-18 du Code du travail**, rend nulle toute clause contractuelle ou accord permettant une telle renonciation. Cette règle protège la santé et la sécurité des salariés en garantissant leur droit au repos.

Les congés non pris ne peuvent disparaître que dans des cas strictement limités par la loi : expiration de la période de report légale (31 décembre ou 31 mars selon les cas) ou situations d'empêchement légitime prévues par le Code du travail.

Une indemnité compensatoire de congé ne peut être versée qu'en cas de rupture du contrat de travail, pour les jours restant dus à cette date. Tout responsable RH doit donc refuser catégoriquement toute demande de renonciation ou de compensation financière des congés non pris pendant la relation de travail, sous peine de s'exposer à des sanctions administratives et pénales pouvant aller jusqu'à 5.000 euros d'amende et un mois d'emprisonnement.

Définition

Le **congé annuel payé** (ou congé de récréation) constitue un droit fondamental du salarié au Luxembourg, garanti par le Code du travail. Il s'agit d'une **période de repos rémunérée obligatoire** à laquelle chaque salarié a droit chaque année, d'une durée minimale de **26 jours ouvrables** pour un temps plein (article L.233-4). Ce droit vise prioritairement à **protéger la santé physique et mentale** du travailleur en lui assurant des périodes de repos régulières.

La notion de **renonciation aux congés** désigne toute situation où le salarié accepterait volontairement, de manière expresse ou tacite, d'abandonner tout ou partie de ses jours de congé annuel non pris, que ce soit avec ou sans contrepartie financière. Le droit luxembourgeois interdit formellement cette pratique pour préserver l'effectivité du droit au repos.

Questions fréquentes

Dans quels cas les congés non pris peuvent-ils disparaître légalement ?

Les congés non pris ne peuvent disparaître que dans des cas strictement limités : expiration de la période de report légale (31 décembre ou 31 mars selon les cas) ou situations d'empêchement légitime prévues par le Code du travail comme la maladie, maternité ou accident du travail.

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

Peut-on verser une indemnité compensatoire pour des congés non pris en cours de contrat ?

Non, aucune indemnité compensatoire ne peut être versée pour des congés non pris pendant la relation de travail. Une indemnité compensatoire de congé ne peut être versée qu'en cas de rupture du contrat de travail, pour les jours restant dus à cette date selon l'article L.233-12.

Que risque un employeur qui accepte qu'un salarié renonce à ses congés ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives et pénales pouvant aller jusqu'à 5.000 euros d'amende et un mois d'emprisonnement selon l'article L.233-20. Il peut également faire l'objet d'actions en paiement rétroactif même plusieurs années après les faits.

Un salarié peut-il renoncer à ses jours de congé non pris au Luxembourg ?

Non, au Luxembourg un salarié ne peut jamais renoncer à ses jours de congé annuel non pris, même s'il en fait expressément la demande. Cette interdiction absolue est prévue par l'article L.233-18 du Code du travail et rend nulle toute clause contractuelle ou accord permettant une telle renonciation.

Conditions d’exercice

L'interdiction de renonciation aux congés est **absolue et d'ordre public** au Luxembourg. Selon **l'article L.233-18 du Code du travail**, il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, même contre une indemnisation compensatoire. Cette prohibition s'applique sans exception pendant toute la durée du contrat de travail :

Condition	Détail
Condition 1	Aucun accord écrit ou verbal entre le salarié et l'employeur ne peut valablement prévoir une renonciation aux congés non pris
autorisant la renonciation est	Toute clause contractuelle autorisant la renonciation est nulle et de nul effet de plein droit
La demande peut provenir du salarié ou de l'employeur	dans les deux cas, elle doit être **systématiquement refusée**
Condition 4	Cette interdiction s'applique indépendamment du nombre de jours de congé accumulés ou de l'ancienneté du salarié
Le consentement exprès du salarié ne change rien	même s'il demande lui-même à renoncer à ses congés, cette renonciation reste juridiquement impossible

Exception unique : en cas de **rupture du contrat de travail** (démission, licenciement, fin de CDD, résiliation d'un commun accord), le salarié a droit à une **indemnité compensatoire** pour les jours de congé non pris à la date de départ, conformément à l'article L.233-12, alinéa 3.

Modalités pratiques

En pratique, les congés annuels non pris suivent des règles strictes de **gestion temporelle et de report** :

Principe général : le congé doit être accordé et pris au cours de l'**année de calendrier** (article L.233-9). Les jours non pris sont en principe perdus au 31 décembre de l'année concernée.

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

Report exceptionnel possible dans trois situations limitativement énumérées :	Étape	Détail
Congé proportionnel de la première année	peut être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il n'a pas pu être acquis en totalité	
Besoins du service ou désirs d'autres salariés	le congé non pris peut être reporté exceptionnellement **jusqu'au 31 mars de l'année suivante** (article L.233-10)	
Empêchement légitime (maladie, maternité, accident du travail)	les congés non pris bénéficient d'un report légal automatique (article L.233-11)	

Impossibilité de compensation financière en cours de contrat : aucun paiement ne peut remplacer la prise effective des congés tant que la relation de travail se poursuit. Le salarié qui souhaite "racheter" ses congés non pris doit se voir opposer un refus ferme.

En cas de rupture : l'employeur doit obligatoirement verser une **indemnité compensatoire** calculée selon l'article L.233-14 (salaire journalier moyen des 3 derniers mois) pour tous les jours de congé dus et non pris à la date de départ.

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH, il est impératif de :

Planifier et suivre activement les congés :

- Mettre en place un **système de suivi rigoureux** des soldes de congés pour chaque salarié
- Tenir à jour le **livre de congés** obligatoire (article L.233-17) accessible à l'Inspection du travail et des mines
- **Alerter régulièrement** les salariés sur leur solde de congés restants, particulièrement à partir du mois d'octobre
- Organiser des **campagnes de sensibilisation** en fin d'année pour encourager la prise effective des congés

Refuser systématiquement les demandes inappropriées :

- **Toute demande de renonciation** aux congés, même formulée par écrit par le salarié, doit être refusée avec explication du cadre légal
- **Aucun arrangement financier** ne peut être proposé ou accepté pour compenser des congés non pris en cours de contrat
- En cas de surcharge de travail, privilégier une **réorganisation du service** plutôt que d'accepter l'accumulation excessive de congés

Gérer les situations délicates :

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

- Si un salarié **refuse systématiquement** de prendre ses congés, l'employeur doit lui rappeler par **écrit son obligation** de prendre effectivement son repos
- En cas de blocage persistant, l'employeur peut, dans certains cas, **imposer les dates de congé** en respectant un délai de prévenance d'un mois (article L.233-10)
- La **charge de la preuve** de l'octroi effectif des congés incombe toujours à l'employeur en cas de litige

Anticiper les périodes critiques :

- Définir une **politique claire de gestion des congés** dans le règlement intérieur ou les conventions collectives
- Prévoir des **critères de priorité** transparents en cas de demandes concurrentes (situation familiale, ancienneté, etc.)
- Organiser si nécessaire un **congé collectif** avec accord des salariés ou de la délégation du personnel

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-18 du Code du travail	interdiction formelle pour le salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, même contre indemnisation compensatoire (disposition d'ordre public)
Article L.233-1	droit au congé annuel payé pour tous les salariés
Article L.233-4	durée minimale de 26 jours ouvrables par année pour un temps plein
Article L.233-9	principe de prise du congé au cours de l'année de calendrier
Article L.233-10	fixation du congé selon le désir du salarié, report exceptionnel jusqu'au 31 mars en cas de besoins du service
Article L.233-11	non-imputation des absences pour maladie, maternité ou accident sur les congés
Article L.233-12	droit à l'indemnité compensatoire en cas de rupture du contrat de travail pour les congés non pris
Article L.233-14	modalités de calcul de l'indemnité de congé (salaire journalier moyen des 3 derniers mois)
Article L.233-17	obligation pour l'employeur de tenir un livre de congés contrôlable par l'ITM
Article L.233-20	les infractions aux dispositions sur les congés sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros et/ou d'un emprisonnement de 8 jours à 1 mois
Responsabilité civile	l'employeur qui accepte ou propose une renonciation aux congés s'expose à des actions en paiement rétroactif même plusieurs années après les faits
Sanctions administratives de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de manquement constaté	Disposition applicable
Charge de la preuve de l'octroi effectif des congés pesant sur l'employeur	Disposition applicable

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

L'interdiction de renonciation aux congés au Luxembourg est plus stricte que dans de nombreux pays européens. Elle reflète une protection forte du salarié et l'importance accordée par le législateur à la santé au travail. Les responsables RH doivent être particulièrement vigilants : accepter une renonciation, même à la demande insistante du salarié, expose l'entreprise à des **sanctions pénales et financières significatives**.

De plus, en cas de contrôle de l'ITM ou de litige ultérieur, l'employeur devra prouver qu'il a effectivement accordé les congés dus, d'où l'importance cruciale d'une tenue rigoureuse du livre de congés. Les congés non pris ne constituent jamais un avantage négociable mais un droit impératif du salarié que l'employeur doit faire respecter.

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.