Comment documenter les congés et absences d'un salarié ?

Réponse courte

Par les dates et par les demandes, pas par les motifs. Le congé annuel est fixé « en principe selon le désir du salarié », sauf opposition tirée des besoins du service ou des désirs justifiés d'autres salariés ; s'il le demande, le congé doit être fixé **au moins un mois à l'avance** (L.233-10). C'est la trace de la demande et de la réponse qui compte.

Le solde suit une règle précise : le congé non pris à la fin de l'année civile peut être reporté **exceptionnellement jusqu'au 31 mars** de l'année suivante. Un compteur qui ne distingue pas le congé de l'année en cours du reliquat reporté ne permet pas de vérifier cette limite.

Pour l'incapacité de travail, ce qui produit des effets n'est ni la durée ni la cause mais la **date de réception** de l'avertissement ou du certificat, qui déclenche la protection contre le licenciement (L.121-6).

Définition

Le **congé annuel** est un droit d'au moins vingt-six jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié, avec un supplément de six jours pour certaines situations reconnues (L.233-4).

L'**absence** au sens large recouvre des régimes hétérogènes — incapacité, congé pour raisons familiales, congé parental — qui n'ont en commun ni les justificatifs, ni les délais, ni les effets sur le contrat.

Conditions d'exercice

Chaque type d'absence appelle une pièce et une date, et c'est cette date qui décide en cas de litige.

Type d'absence	À documenter	Base
Congé annuel	Demande du salarié, réponse de l'employeur, dates prises	L.233-10
Congé demandé un mois à l'avance	La demande et sa date : l'employeur doit alors fixer le congé	L.233-10
Reliquat reporté	Le solde au 31 décembre et son utilisation avant le 31 mars	L.233-10
Incapacité de travail	Date de l'avertissement, date de réception du certificat, durée couverte	L.121-6
Congé pour raisons familiales	Justificatif de la situation ouvrant le droit	L.234-51
Congé parental	Demande dans les délais et décision de l'employeur	L.234-45 et L.234-46

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

Modalités pratiques

Le compteur de congés est un document que le salarié consultera : il doit être compréhensible et se rattacher à des pièces datées.

Geste	Marche à suivre
Demande de congé	Conserver la demande écrite et la réponse, quel que soit le canal
Refus	Le motiver par écrit : besoins du service ou désirs justifiés d'autres salariés
Compteur	Distinguer le droit de l'année, le pris, le solde et le reliquat reporté
Report	Suivre l'échéance du 31 mars pour les reliquats
Certificat médical	Enregistrer la date de réception, sans mention de la cause
Solde de tout compte	Rapprocher le compteur du décompte final, source fréquente de litiges

Pratiques et recommandations

Le contentieux du congé porte presque toujours sur le solde à la rupture. Un compteur tenu sans distinguer les reliquats reportés, ou sans trace des demandes refusées, ne permet pas de démontrer que le salarié a été mis en mesure de prendre ses jours — et le doute profite à celui qui réclame.

Le refus s'écrit, même lorsqu'il paraît évident. L'article L.233-10 n'ouvre l'opposition qu'aux besoins du service ou aux désirs justifiés d'autres salariés : un refus non motivé, répété, alimente la démonstration inverse.

La cause de l'absence n'a pas à figurer dans le suivi. La durée et la nature juridique — incapacité, congé annuel, congé pour raisons familiales — suffisent à la gestion. Mentionner une pathologie transforme un tableau de gestion en traitement de données de santé, sans avantage pratique.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-4 du Code du travail	Congé annuel d'au moins vingt-six jours ouvrables, supplément de six jours dans les cas visés
Article L.233-10 du Code du travail	Fixation selon le désir du salarié, préavis d'un mois sur demande, report exceptionnel jusqu'au 31 mars
Article L.121-6 du Code du travail	Avertissement le jour même, certificat au plus tard le troisième jour, protection de vingt-six semaines
Article L.234-51 du Code du travail	Congé pour raisons familiales : conditions d'ouverture
Articles L.234-45 et L.234-46 du Code du travail	Premier et second congé parental : conditions et périodes
RGPD, article 9	Interdiction de principe du traitement des données de santé

Documentez les dates et les demandes, jamais les motifs médicaux. Le compteur doit distinguer le reliquat reporté, dont l'usage est limité au 31 mars, car c'est sur le solde que se concentrent les litiges de fin de contrat.

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.