

Les jours excédentaires de congé sont-ils cumulables sur plusieurs années au Luxembourg ?

Réponse courte

Les jours excédentaires de congé ne sont cumulables sur plusieurs années au Luxembourg que si une convention collective, un accord d'entreprise, un contrat de travail ou un règlement interne le prévoit expressément. À défaut de disposition écrite autorisant le report, ces jours doivent être pris dans l'année civile en cours et sont définitivement perdus s'ils ne sont pas utilisés, sauf empêchement dûment justifié (maladie, maternité, accident, force majeure).

En cas de report autorisé, la durée et les modalités de cumul doivent être clairement définies par l'accord ou le règlement applicable. Il est donc essentiel de vérifier chaque année les textes en vigueur dans l'entreprise pour connaître les règles précises.

Définition

Les jours excédentaires correspondent aux jours de congé accordés au salarié en sus du congé légal annuel minimum de 26 jours ouvrables, tel que prévu à l'article [L.233-4](#) du Code du travail luxembourgeois. Ces jours supplémentaires peuvent résulter d'une convention collective, d'un accord d'entreprise, d'un usage, d'un contrat de travail ou d'un règlement interne plus favorable que la loi. Ils se distinguent des jours de congé légal, des jours fériés légaux et des jours de récupération.

Conditions d'exercice

Le droit au report ou au cumul des jours excédentaires dépend exclusivement des dispositions prévues par la source qui les institue (convention collective, accord d'entreprise, contrat de travail, règlement interne). À défaut de stipulation expresse, les règles applicables au congé légal s'appliquent par analogie, conformément à l'article [L.233-10](#) du Code du travail, sous réserve d'une interprétation stricte. En l'absence de disposition spécifique, le salarié doit prendre ses jours excédentaires dans la même période de référence que le congé légal, soit du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Modalités pratiques

Le report des jours excédentaires sur l'année suivante n'est possible que si un accord collectif, un usage ou une clause contractuelle le prévoit expressément. À défaut, les jours excédentaires non pris à la fin de la période de référence sont définitivement perdus, sauf si le salarié a été empêché de les prendre pour cause de maladie, de maternité, d'accident ou de force majeure, conformément à l'article [L.233-10](#) et à la jurisprudence nationale. En cas de report autorisé, la durée et les modalités de cumul doivent être clairement définies (nombre d'années, plafond de

jours cumulables, procédure de demande). L'absence de cadre précis expose l'employeur à un risque de contentieux, notamment en matière d'égalité de traitement et de traçabilité des droits.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser, dans les accords collectifs ou règlements internes, les règles relatives au cumul et au report des jours excédentaires, en précisant la durée maximale de report et les modalités de prise. Les responsables RH doivent informer annuellement les salariés de leur solde de jours excédentaires et des échéances de prise, afin d'assurer la transparence et d'éviter toute perte de droits ou litige. En cas de silence des textes, il convient d'appliquer par défaut la règle de non-cumul au-delà de l'année civile, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées et documentées.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.233-4](#) (congé légal annuel minimum)
 - Article [L.233-10](#) (période de référence, report en cas d'empêchement)
 - Article [L.225-1](#) et suivants (égalité de traitement)
 - Article [L.261-1](#) et suivants (consultation et information du personnel)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice (application stricte du régime légal en l'absence de stipulation expresse)
- Accords collectifs, contrats individuels et règlements internes applicables

En l'absence de disposition écrite autorisant le report, les jours excédentaires non pris à la fin de l'année sont définitivement perdus. Il est essentiel de vérifier chaque année les accords applicables, d'assurer la traçabilité des droits et d'informer les salariés de leurs droits et obligations, conformément aux principes d'égalité de traitement et de transparence.

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.