Quelles sont les obligations d'information à l'embauche relatives aux congés au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur doit remettre par écrit à chaque salarié, **dans les sept jours calendaires** suivant l'embauche, une information claire et individualisée sur l'ensemble des droits et modalités relatifs aux congés. Cette obligation concerne **tous les salariés**, quel que soit le type ou la durée du contrat, et s'applique également à toute modification ultérieure des droits à congé.

L'information doit porter au minimum sur le **nombre de jours de congé annuel payé**, les conditions d'acquisition et de calcul, les modalités de demande et d'approbation, les règles de report, de perte ou de paiement des congés non pris, ainsi que les éventuels congés supplémentaires. L'employeur doit conserver une **preuve datée** de la remise de ces informations, la charge de la preuve lui incombant en cas de litige.

Définition

L'**obligation d'information à l'embauche** relative aux congés impose à l'employeur de communiquer par écrit au salarié, dans un délai strict de sept jours calendaires suivant le début de la relation de travail, l'ensemble des droits et modalités concernant les congés. Cette exigence s'applique à tout salarié, quel que soit le type ou la durée du contrat, conformément aux articles **L.121-4** du Code du travail luxembourgeois, modifié par la loi du 24 juillet 2024 transposant la directive (UE) 2019/1152.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il prouver qu'il a bien remis l'information sur les congés au salarié ?

L'employeur doit conserver une preuve datée de la remise de ces informations, par exemple un accusé de réception signé par le salarié ou un envoi électronique traçable. En cas de litige, la charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur, qui doit pouvoir justifier que l'information a bien été remise dans les délais légaux.

L'obligation d'information sur les congés s'applique-t-elle aussi en cas de modification des droits à congé en cours de contrat ?

Oui, toute modification ultérieure des droits à congé, qu'elle résulte d'une évolution législative, conventionnelle ou interne, doit être communiquée par écrit au salarié dans les meilleurs délais. L'employeur doit veiller à la mise à jour régulière de ces informations pour garantir la transparence et la conformité avec l'article L.121-4.

Quelles sont les obligations d'information sur les congés que l'employeur doit respecter à l'embauche au Luxembourg ?

L'employeur doit remettre par écrit à chaque salarié, dans les sept jours calendaires suivant l'embauche, une information claire et individualisée sur ses droits à congé. Cette obligation s'applique à tous les salariés, quel que soit le type ou la durée du contrat, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail modifié par la loi du 24 juillet 2024.

Quels éléments doivent obligatoirement figurer dans l'information sur les congés remise à l'embauche au Luxembourg ?

L'information doit couvrir au minimum le nombre de jours de congé annuel payé (26 jours ouvrables minimum), les conditions d'acquisition et de calcul, les modalités de demande et d'approbation, les règles de report et de perte des congés non pris, ainsi que les éventuels congés supplémentaires prévus par convention collective ou règlement interne.

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

Un affichage collectif des règles de congé dispense-t-il l'employeur de l'obligation d'information individuelle à l'embauche ?

Non, l'affichage des règles générales ne dispense pas de l'obligation d'information individuelle à l'embauche. L'information doit être remise à chaque salarié de manière personnalisée et adaptée à sa situation particulière, notamment en cas de temps partiel, de contrat court ou de mobilité.

Conditions d’exercice

L'obligation d'information s'applique à tous les salariés, sans exception, avec un contenu précis à respecter.

Critère	Exigence
Bénéficiaires	Tous les salariés : temps partiel, CDD, essai, contrats atypiques
Délai	Au plus tard 7 jours calendaires après le début du contrat
Congés légaux	Congé annuel payé et congés supplémentaires conventionnels
Modalités	Acquisition, prise, report et perte des congés
Modifications	Toute modification des droits à congé communiquée par écrit
Preuve	Accusé de réception signé ou envoi électronique traçable conservé

Modalités pratiques

L'information peut être intégrée dans le contrat de travail ou remise dans un document séparé individualisé.

Élément	Détail
Nombre de jours	Minimum légal de 26 jours ouvrables pour un temps plein (art. L.233-4)
Acquisition et calcul	Période de référence, proratisation en cours d'année
Demande et approbation	Procédure interne, délais de prévenance, validation employeur
Report et perte	Règles légales (31 mars de l'année suivante) et conditions de paiement
Congés supplémentaires	Ancienneté, événements familiaux, prévus par CCT ou règlement interne
Traçabilité	Preuve datée de la remise conservée par l'employeur

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer systématiquement** les informations relatives aux congés dans le contrat de travail ou de remettre une notice d'information spécifique signée par le salarié.

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

Les employeurs doivent veiller à la **mise à jour régulière** de ces informations en cas de modification législative, conventionnelle ou interne, avec communication écrite au salarié dans les meilleurs délais.

Pour garantir l'égalité de traitement, il convient d'**adapter l'information** aux situations particulières (temps partiel, contrats courts, salariés en mobilité). L'affichage des règles générales ne dispense pas de l'obligation d'information individuelle à l'embauche.

La **traçabilité de la remise** est essentielle : en cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur. Il est conseillé de sensibiliser les équipes RH à l'importance de cette formalité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Contenu minimal de l'information écrite à remettre au salarié à l'embauche
Art. L.233-4	Droit au congé annuel payé : 26 jours ouvrables minimum
Loi du 24 juillet 2024	Transposition de la directive (UE) 2019/1152 — conditions de travail transparentes
Art. L.241-1	Égalité de traitement et non-discrimination
Jurisprudence luxembourgeoise	Exigence d'information écrite, précise et individualisée

Conservez systématiquement une preuve datée de la remise des informations sur les congés à chaque salarié. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur.

Voir aussi

- Durée maximale d'un congé sans solde au Luxembourg
- Informer le salarié de ses droits aux congés lors de la remise du nouveau 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.