# Comment informer le salarié de ses droits aux congés lors de la remise du nouveau contrat ?

## Réponse courte

L'employeur doit informer par écrit le salarié de ses droits aux congés au plus tard au moment de l'entrée en service, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. Cette information doit détailler le nombre de jours de congé annuel (**26 jours ouvrables minimum**), les modalités d'acquisition et de prise, et être accompagnée d'un accusé de réception signé par le salarié.

L'information peut être intégrée directement dans le contrat de travail, fournie en annexe, ou transmise via un document distinct signé par les deux parties. Elle doit couvrir l'ensemble des congés légaux (congé annuel, congés extraordinaires, congés spéciaux) et conventionnels applicables. L'employeur est tenu d'actualiser cette information en cas de modification des règles applicables.

Le non-respect de cette **obligation d'information écrite** expose l'employeur à des risques en cas de contrôle par l'Inspection du travail et des mines (ITM). La preuve de remise de l'information est essentielle : un système de gestion électronique des congés ne dispense pas de l'obligation d'information écrite initiale.

## Définition

L'**information sur les droits aux congés** constitue une obligation légale de l'employeur visant à garantir la transparence sur les conditions essentielles du contrat de travail. Elle couvre l'ensemble des **congés légaux** (congés payés annuels, jours fériés) et conventionnels applicables au salarié, ainsi que leurs modalités d'exercice.

Cette obligation découle de l'article L.121-4 du Code du travail, qui impose la constatation écrite du contrat de travail et la mention des conditions essentielles de la relation de travail dès l'entrée en service.

## Questions fréquentes

**Dans quel délai l'employeur doit-il informer le salarié de ses droits aux congés lors de l'embauche au Luxembourg ?**

L'employeur doit remettre cette information par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. Cette obligation s'applique à tous les salariés sans distinction, quel que soit le type ou la durée de leur contrat.

**Quelles sont les conséquences pour l'employeur qui ne respecte pas l'obligation d'information sur les congés à l'embauche au Luxembourg ?**

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des risques lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et en cas de litige individuel. La charge de la preuve de la remise incombe à l'employeur, qui doit pouvoir justifier d'une information complète et datée.


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

**Quels types de congés doivent figurer dans l'information remise au salarié lors de la remise du contrat au Luxembourg ?**

L'information doit couvrir l'ensemble des congés légaux (congés annuels payés : minimum 26 jours ouvrables par an, jours fériés, congés extraordinaires) et conventionnels applicables, ainsi que leurs modalités d'exercice, les règles de prise, de planification et les conditions de report éventuel.

**Sous quelle forme l'information sur les congés doit-elle être remise au salarié à l'embauche au Luxembourg ?**

L'information doit être écrite et individuelle. Elle peut être intégrée directement dans le contrat de travail, fournie en annexe ou remise sous forme d'un document distinct. Dans tous les cas, l'employeur doit recueillir un accusé de réception signé par le salarié et conserver ce document dans le dossier du personnel.

**Un système de gestion électronique des congés dispense-t-il l'employeur de l'obligation d'information écrite à l'embauche au Luxembourg ?**

Non, la mise en place d'un outil numérique de gestion des congés ne remplace pas l'obligation légale d'information écrite initiale lors de la remise du contrat. L'employeur doit néanmoins mettre à jour cette information en cas de modification des règles applicables, en la communiquant par écrit au salarié concerné.

## Conditions d’exercice

L'information sur les droits aux congés doit respecter plusieurs exigences cumulatives.

| Critère | Exigence |
|---|---|
| **Forme** | Écrite et individuelle |
| **Délai** | Au plus tard au moment de l'entrée en service |
| **Contenu** | Claire et exhaustive sur tous les types de congés applicables |
| **Accusé de réception** | Signature du salarié obligatoire |
| **Conservation** | Dans le dossier du personnel |
| **Actualisation** | En cas de modification des règles applicables |

## Modalités pratiques

L'information sur les droits aux congés peut être transmise selon plusieurs modalités, avec obligation de recueil de la signature du salarié.

| Support | Détail |
|---|---|
| **Clause dans le contrat** | Intégrée directement dans les dispositions du contrat de travail |
| **Annexe au contrat** | Document séparé joint au contrat et signé simultanément |
| **Document distinct** | Remis contre signature lors de l'entrée en service |
| **Règlement intérieur** | Remis contre signature et incluant les modalités de congé |


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

Le document doit préciser : le nombre de jours de congés annuels (minimum **26 jours**), les modalités d'acquisition et de calcul, les règles de prise et de planification, les conditions de report éventuelles, ainsi que les congés spéciaux et extraordinaires applicables.

## Pratiques et recommandations

**Rédiger un document spécifique** distinct du contrat, récapitulant tous les types de congés applicables (légaux, conventionnels, extraordinaires). **Inclure les procédures internes** de demande de congé, les délais de prévenance et les règles de priorité, afin d'éviter tout litige ultérieur. **Former les managers** aux règles de gestion des congés pour garantir une application uniforme et conforme au droit luxembourgeois. **Conserver une preuve** de la remise de l'information (signature, courriel avec accusé de lecture) pendant toute la durée de la relation de travail et au-delà.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.121-4** | Obligation de constater le contrat de travail par écrit avec mentions sur les conditions essentielles |
| **Art. L.233-1 à L.233-20** | Dispositions relatives aux congés annuels payés |
| **Art. L.233-16** | Congés extraordinaires pour motifs personnels |
| **Art. L.251-1** | Égalité de traitement (interdiction de discrimination) |
| **Art. L.162-12, §(2), pt 4** | Obligation pour les conventions collectives de fixer le régime des congés applicable |

La preuve de la remise de l'information est cruciale en cas de contrôle ou de litige. Un système de gestion électronique des congés ne dispense pas de l'obligation d'information écrite initiale lors de la remise du contrat.

## Voir aussi

- Obligations d'information à l'embauche relatives aux congés
- Durée maximale d'un congé sans solde au Luxembourg

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.