Le salarié peut-il reporter son congé annuel non pris à l'année suivante au Luxembourg ?

Réponse courte

En principe, le congé annuel au Luxembourg doit être **accordé et pris au cours de l'année de calendrier** (art. L.233-9). Le report à l'année suivante est possible mais reste **exceptionnel** : il ne s'applique que lorsque les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés empêchent la prise du congé dans l'année. Dans ce cas, le congé non pris peut être **reporté jusqu'au 31 mars de l'année suivante** au plus tard (art. L.233-10).

Un second cas de report existe pour le **congé proportionnel de la première année** : lorsque le salarié n'a pas pu acquérir la totalité de ses droits durant l'année en cours, ce reliquat peut être reporté à l'année suivante à sa demande (art. L.233-9 alinéa 2).

Les jours non pris au-delà des délais légaux de report sont **définitivement perdus** ; aucune compensation financière n'est prévue en lieu et place du congé non pris en cours de contrat. L'employeur est responsable d'organiser la prise effective du congé dans les délais impartis.

Définition

Le **report de congé** est la faculté, strictement encadrée, de décaler la prise du congé annuel légal au-delà de l'année de calendrier de référence. Il constitue une **exception** au principe fondamental posé par l'article L.233-9 du Code du travail luxembourgeois, selon lequel le congé doit être pris dans l'année où il est acquis. Deux mécanismes distincts coexistent : le report pour besoins du service (art. L.233-10) et le report du congé proportionnel de première année (art. L.233-9 al. 2).

Questions fréquentes

Comment éviter la perte de congés non pris en fin d'année au Luxembourg ?

Il est recommandé de planifier les congés dès le début de l'année, de surveiller les soldes à partir du mois de septembre pour anticiper les risques de non-prise et de proposer des solutions adaptées (étalement, prise prioritaire). L'information proactive des salariés sur le principe de prise dans l'année réduit les conflits et les pertes de droits.

Dans quel cas particulier un salarié peut-il reporter son congé de la première année au-delà du 31 décembre au Luxembourg ?

Lorsque le salarié n'a pas pu acquérir la totalité de ses droits au cours de l'année en cours (congé proportionnel de première année), le reliquat peut être reporté à l'année suivante à sa demande, conformément à l'article L.233-9 alinéa 2. Ce mécanisme est distinct du report pour besoins du service.

Le congé annuel non pris peut-il être reporté à l'année suivante au Luxembourg ?

Le report est possible mais exceptionnel : il n'est admis que lorsque les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés ont empêché la prise du congé dans l'année. Dans ce cas, le congé peut être reporté jusqu'au 31 mars de l'année suivante au plus tard, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail.

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

Que devient le congé annuel non pris si le salarié ne peut pas le prendre avant le 31 mars de l'année suivante au Luxembourg ?

Les jours non pris au-delà de la date limite légale de report sont définitivement perdus. Aucune compensation financière n'est prévue en lieu et place du congé non pris en cours de contrat. Seule une rupture du contrat avant la prise du congé reporté donne droit à une indemnité compensatoire (art. L.233-14).

Quelles obligations de documentation l'employeur doit-il respecter lors du report d'un congé pour besoins du service au Luxembourg ?

L'employeur doit formaliser par écrit le report en précisant la raison (besoin du service) et la date limite de prise du congé reporté (au plus tard le 31 mars). Cette documentation est indispensable pour justifier la légalité du report en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Conditions d’exercice

Le report du congé est admis dans deux hypothèses précises et limitatives, chacune soumise à des conditions spécifiques.

Hypothèse	Condition	Délai de report
Besoins du service	Besoins du service ou désirs justifiés d'autres salariés s'opposant à la prise du congé	Jusqu'au 31 mars de l'année suivante (art. L.233-10)
Congé proportionnel 1re année	Salarié n'ayant pu acquérir la totalité de ses droits dans l'année en cours	Report à l'année suivante à la demande du salarié (art. L.233-9)
Initiative du report	Employeur (besoins du service) ou salarié (1re année proportionnelle)	Selon le cas
Congé ordinaire hors 1re année	Aucun report automatique	Perdu si non pris avant le 31 décembre
Congé fixé à l'avance	Salarié peut demander une fixation au moins 1 mois à l'avance	Pendant l'année de référence

Modalités pratiques

La gestion du report implique une planification anticipée et un suivi rigoureux des soldes de congé par salarié.

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

Point	Modalité
Déclenchement du report	Constat que les besoins du service empêchent la prise avant le 31 décembre
Délai limite du report	31 mars de l'année qui suit (art. L.233-10)
Suivi des soldes	Comptabilisation distincte du congé de l'année en cours et du reliquat reporté
Congé collectif	Fixé d'un commun accord ou avec la délégation du personnel, notifié au 1er trimestre
Maladie pendant le congé	Journées de maladie reconnues non comptées comme congé (art. L.233-11)
Perte du droit	Congé non pris ni reporté légalement : perte définitive, sans compensation

Pratiques et recommandations

Planifier les congés dès le début de l'année de référence, en intégrant les contraintes d'activité et les souhaits des salariés, afin d'éviter les accumulations de soldes non pris en fin d'année.

Formaliser par écrit tout report de congé, en précisant la raison (besoin du service) et la date limite de prise du congé reporté (au plus tard le 31 mars). Cette documentation protège l'employeur en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Informer les salariés en début d'année de leurs droits à congé, du principe de prise dans l'année calendrier et des conséquences de la non-prise. Une communication proactive réduit les conflits en fin d'année.

Surveiller les soldes de congé à partir du mois de septembre pour anticiper les risques de non-prise avant le 31 décembre et proposer des solutions adaptées (étalement, prise prioritaire).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-9	Principe : congé pris dans l'année ; report du congé proportionnel 1re année
Art. L.233-10	Report exceptionnel jusqu'au 31 mars pour besoins du service
Art. L.233-8	Fractionnement du congé (fraction minimale de 2 semaines)
Art. L.233-11	Maladie pendant le congé : jours non comptabilisés comme congé
Art. L.233-4	Acquisition du droit au congé (conditions et calcul)

Le report de congé au-delà du 31 mars de l'année suivante n'est pas prévu par le Code du travail luxembourgeois : tout reliquat non pris à cette date est définitivement perdu. L'employeur qui empêche la prise du congé sans invoquer les besoins du service s'expose à une action devant le tribunal du travail. En cas de congé collectif, les modalités de fixation et de notification doivent impérativement

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

être respectées.

Voir aussi

- Durée minimale et calcul du congé annuel légal
- Report automatique du congé annuel après maladie longue durée

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.