Le non-respect des congés légaux expose-t-il à des poursuites pénales ?

Réponse courte

Oui, les infractions aux dispositions sur le **congé annuel payé** et à leurs règlements d'exécution sont punies d'une **amende de 251 à 5 000 euros** et d'un **emprisonnement de huit jours à un mois**, ou d'une de ces peines seulement (art. L.233-20). Le refus d'accorder le congé légal, sa réduction illégale ou le défaut de paiement de l'indemnité de congé entrent dans ce champ.

Le non-respect des jours fériés légaux relève d'un régime encore plus sévère : emprisonnement de huit jours à trois mois et/ou amende de **251 à 50 000 euros** (art. L.232-13). Les protections attachées au **congé de maternité** et aux congés spéciaux se sanctionnent principalement par la nullité des mesures contraires et des dommages et intérêts, l'ITM pouvant en outre procéder par injonction puis **amende administrative** (art. L.614-13). Les poursuites pénales sont engagées par le parquet sur la base des procès-verbaux de l'ITM.

Définition

Le non-respect des congés légaux recouvre toute atteinte aux droits à congé prévus par le Code du travail : congé annuel payé d'au moins **vingt-six jours ouvrables** (art. L.233-1 et suivants), jours fériés légaux (art. L.232-1 et suivants), **congés spéciaux** — congés extraordinaires, congé parental, congé pour raisons familiales (art. L.234-1 et suivants) — et **congé de maternité** (art. L.332-1 et suivants).

Le manquement peut prendre la forme d'un refus, d'une entrave, d'une réduction illégale, d'un report imposé hors des cas permis ou du non-paiement de l'indemnité afférente. Les droits à congé étant d'ordre public, le salarié ne peut pas y renoncer valablement, même par accord écrit.

Conditions d’exercice

Toute dérogation défavorable au salarié est nulle : les conventions ne peuvent qu'améliorer les régimes légaux de congé (art. L.233-19).

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

Élément	Détail
Congé annuel	Minimum légal de 26 jours ouvrables par an, fixé en principe selon la demande du salarié
Ordre public	Renonciation du salarié sans effet ; clauses contraires nulles de plein droit
Jours fériés	Régime propre des art. L.232-1 et suivants, avec compensation ou majoration
Congés spéciaux et maternité	Conditions propres à chaque congé (événement, ancienneté, notification) ; protections renforcées contre le licenciement
Constatation	Contrôles et procès-verbaux de l'ITM ; plainte du salarié ; poursuites décidées par le parquet

Modalités pratiques

Le risque se répartit entre sanctions pénales, sanctions administratives et rappels civils, souvent cumulés dans un même dossier.

Manquement	Conséquence
Infractions au congé annuel	Amende de 251 à 5 000 € et emprisonnement de 8 jours à 1 mois, ou une de ces peines (art. L.233-20)
Infractions aux jours fériés	Emprisonnement de 8 jours à 3 mois et/ou amende de 251 à 50 000 € (art. L.232-13)
Atteintes aux congés protégés	Nullité des licenciements intervenus en violation des protections (maternité, congé parental) et dommages et intérêts
Injonction ITM non respectée	Amende administrative (art. L.614-13)
Volet civil	Paiement des jours de congé dus ou de l'indemnité compensatoire en fin de contrat, avec intérêts

Pratiques et recommandations

Les infractions naissent moins d'un refus frontal que d'une gestion approximative des soldes : congés « perdus » au 31 décembre alors que le report était de droit, indemnités de fin de contrat calculées sans les jours restants, jours fériés travaillés sans compensation. Un audit des soldes et des règles de report, chaque fin d'année, neutralise l'essentiel du risque.

La planification doit rester traçable : demandes datées, réponses motivées dans un délai raisonnable, arbitrages entre demandes concurrentes documentés. En cas de contrôle, l'ITM cherche à savoir si les refus étaient fondés sur les besoins réels du service ou s'ils ont abouti à priver le salarié de son congé — la différence se prouve par l'écrit.

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

Une vigilance particulière s'impose sur les congés protecteurs : convoquer une salariée en congé de maternité à un entretien préalable, ou décompter un congé pour raisons familiales sur le congé annuel, expose à la nullité de la mesure et alourdit immédiatement le contentieux. Les gestionnaires de paie et les managers doivent connaître la liste des congés à régime protégé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-1 et suivants	Congé annuel payé : durée, prise, indemnité
Art. L.233-19	Caractère d'ordre public : dérogations défavorables nulles
Art. L.233-20	Sanctions pénales : amende de 251 à 5 000 € et emprisonnement de 8 jours à 1 mois
Art. L.232-1 et suivants	Jours fériés légaux
Art. L.232-13	Sanctions : 8 jours à 3 mois et/ou 251 à 50 000 €
Art. L.234-1 et suivants	Congés spéciaux, dont congé pour raisons familiales et congé parental (art. L.234-43 et suivants)
Art. L.332-1 et suivants	Congé de maternité et protections associées
Art. L.614-13	Amende administrative en cas de non-respect d'une injonction de l'ITM

Les droits à congé sont d'ordre public : ni l'accord du salarié ni les usages du secteur ne justifient leur réduction. Une gestion documentée des soldes et des reports protège l'employeur bien plus sûrement que toute clause contractuelle.

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.