Quelles infractions sont liées aux congés payés non pris ?

Réponse courte

Les infractions liées aux congés payés non pris concernent principalement le non-respect, par l'employeur, de l'obligation d'assurer la prise effective des congés annuels payés par chaque salarié. Cela inclut le refus injustifié d'accorder les congés, l'absence de suivi ou de communication sur le solde de congés, la non-information du salarié, ou encore le non-respect des modalités de report prévues par la loi.

L'employeur qui ne garantit pas l'octroi effectif du congé annuel s'expose à une amende pénale de 251 à 25 000 euros, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail. Cette amende peut être doublée en cas de récidive. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour constater les infractions, qui sont ensuite sanctionnées par le tribunal correctionnel. La loi impose à l'employeur de garantir la prise effective des congés, mais la seule existence d'un solde de congés non pris n'est pas automatiquement constitutive d'une infraction sans analyse des circonstances.

Définition

L'infraction liée aux congés payés non pris désigne toute violation, par l'employeur, de l'obligation légale d'assurer au salarié la prise effective de ses congés annuels payés. Au Luxembourg, le congé annuel payé est un droit d'ordre public. La non-attribution ou la non-prise effective de ce congé constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur. L'ITM constate les infractions et transmet le dossier au tribunal compétent.

Conditions d'exercice

L'article L.233-4 du Code du travail impose à l'employeur de garantir à chaque salarié à temps plein un congé annuel payé d'au moins 26 jours ouvrables, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours de congé est calculé au prorata du temps de travail. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables par an (article L.233-5). Ce droit ne peut être remplacé par une indemnité, sauf en cas de rupture du contrat de travail. L'employeur doit veiller à ce que le salarié prenne effectivement ses congés au cours de l'année de référence. Le report du congé n'est admis que dans les cas limitativement prévus par la loi, notamment en cas de maladie, maternité, congé parental ou accord collectif spécifique (article L.233-8).

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

Modalités pratiques

L'employeur doit informer chaque salarié du solde de ses congés et l'inciter à les prendre avant la fin de la période de référence. Il doit organiser le planning des congés en tenant compte des nécessités du service et des souhaits des salariés, sans porter atteinte au droit au repos. Le refus injustifié d'accorder les congés, l'absence de suivi ou la non-information du salarié constituent des manquements. En cas de non-prise des congés pour des raisons imputables à l'employeur, ce dernier s'expose à des sanctions. Le paiement d'une indemnité de congé non pris n'est autorisé qu'en cas de cessation du contrat de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un système de suivi des congés, d'informer régulièrement les salariés de leur solde, et de rappeler par écrit l'obligation de prendre les congés avant la clôture de la période de référence. L'employeur doit documenter toute demande ou report de congé, et conserver les preuves d'information et de relance. En cas de refus de congé pour nécessité de service, il convient de proposer des dates alternatives et de formaliser les échanges. L'absence de telles mesures peut être retenue à charge de l'employeur en cas de litige ou de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), qui constate les infractions.

Cadre juridique

Les infractions relatives aux congés payés non pris sont prévues et sanctionnées par les articles L.233-4 à L.233-10 du Code du travail. L'employeur qui ne respecte pas l'octroi effectif du congé annuel encourt une amende pénale de 251 à 25 000 euros, conformément à l'article L.233-10. En cas de récidive, la peine peut être doublée. L'ITM est compétente pour constater les infractions et transmettre le dossier au tribunal correctionnel, qui prononce la sanction. La jurisprudence luxembourgeoise rappelle que l'employeur doit garantir la prise effective des congés, mais l'existence d'un solde de congés non pris n'est pas automatiquement constitutive d'une infraction sans analyse des circonstances.

L'employeur ne peut se retrancher derrière la volonté du salarié de ne pas prendre ses congés pour échapper à sa responsabilité. Il lui incombe de prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour permettre la prise effective des congés. À défaut, il s'expose à des sanctions pénales et à l'obligation de verser une indemnité de congé non pris en cas de rupture du contrat de travail.

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.