

Quelle est la durée de validité des jours de congé légal non pris ?

Réponse courte

La durée de validité des jours de congé légal non pris au Luxembourg est **limitée à l'année civile** en cours, soit du **1er janvier au 31 décembre**. En principe, les jours non pris à l'issue de cette période sont **perdus**, sauf situations spécifiques de report :

Report jusqu'au 31 mars de l'année suivante si le congé n'a pu être pris pour **besoins du service** ou **désirs justifiés d'autres salariés**. **Report jusqu'au 31 décembre** de l'année suivante pour les **congés de première année** d'embauche. **Report prolongé** en cas d'**empêchement légitime** (maladie, maternité) : jusqu'à la **reprise du travail**, avec possibilité de limitation à **15 mois** selon la jurisprudence européenne.

Définition

Le **congé légal annuel** est le nombre minimal de jours de repos garantis à chaque salarié, conformément à l'article **L.233-4** du Code du travail luxembourgeois. Il vise à **protéger la santé et la sécurité** des salariés. Le minimum légal est fixé à **26 jours ouvrables par an** pour un salarié à temps plein, sauf dispositions **plus favorables** prévues par convention collective.

La **non-utilisation des congés** à l'issue de l'année de référence soulève la question de leur **report et de leur durée de validité**, strictement encadrée par la loi et la jurisprudence.

Questions fréquentes

Combien de temps les jours de congé légal non pris restent-ils valides au Luxembourg ?

Les jours de congé légal non pris au Luxembourg sont valides uniquement pendant l'année civile en cours (1er janvier au 31 décembre). En principe, ils sont perdus après cette période, sauf cas spécifiques de report : jusqu'au 31 mars pour besoins du service, jusqu'au 31 décembre pour les congés de première année, ou jusqu'à la reprise du travail en cas d'empêchement légitime.

Dans quels cas peut-on reporter des jours de congé non pris à l'année suivante ?

Le report de congés non pris est autorisé uniquement dans trois situations : pour les congés de première année d'embauche (report jusqu'au 31 décembre suivant), en cas de besoins du service ou désirs justifiés d'autres salariés (report jusqu'au 31 mars), et en cas d'empêchement légitime comme maladie ou congé de maternité (report jusqu'à la reprise du travail, limité à 15 mois selon la jurisprudence européenne).

L'employeur peut-il refuser le report automatique des congés non pris ?

Oui, l'employeur doit refuser le report automatique des congés non pris en dehors des cas légaux prévus. Le report systématique sans justification légale est interdit, même avec l'accord du salarié. L'employeur doit inciter les salariés à prendre leurs congés avant le 31 décembre et ne peut prévoir de clauses contractuelles permettant un report non conforme à la loi.

Que se passe-t-il si un salarié ne peut pas prendre ses congés à cause d'une maladie ?

Si un salarié ne peut pas prendre ses congés en raison d'une maladie ou d'un accident, ses jours de congé peuvent être reportés jusqu'à sa reprise du travail. Cependant, selon la jurisprudence européenne, ce report ne peut excéder 15 mois après la fin de la période de référence pour éviter une accumulation indéfinie des congés.

Conditions d'exercice

Le congé doit être **pris durant l'année civile** à laquelle il se rapporte : du **1er janvier au 31 décembre** (article L.233-9). Le salarié a l'obligation de **demandeur** ses congés ; l'employeur doit lui **permettre de les prendre**.

Le **report** est autorisé **uniquement** dans les cas suivants :

- **Congé de première année** : report possible **jusqu'au 31 décembre** de l'année suivante, à la demande du salarié
- **Besoins du service** ou **désirs justifiés d'autres salariés** : report **jusqu'au 31 mars** de l'année suivante
- **Empêchement légitime** (maladie, accident, congé de maternité/parental) : report jusqu'à la **reprise du travail**
- En dehors de ces cas, les congés non pris sont **définitivement perdus**

Modalités pratiques

Report pour besoins du service : jusqu'au **31 mars de l'année suivante** si l'employeur a **refusé** le congé pour raisons organisationnelles légitimes.

Report pour empêchement légitime :

- Si **maladie ou accident** couvrant la période de référence : report jusqu'au **31 mars**, puis jusqu'à la **reprise du travail** si l'empêchement persiste
- Si **congé de maternité/parental** : report dans les **délais légaux** selon la date de reprise (31 mars ou 31 décembre)

Jurisprudence européenne : Depuis l'arrêt CJUE de 2009, limitation possible à **15 mois** après la fin de la période de référence pour éviter une accumulation indéfinie.

En cas de **rupture du contrat**, le salarié a droit à une **indemnité compensatoire** pour les congés non pris, quelle qu'en soit la raison.

Pratiques et recommandations

Informez régulièrement les salariés de leur **solde de congés** et des règles de péremption. **Incitez à la planification** et à la **prise effective** des congés avant le 31 décembre. **Documentez** tout empêchement (certificats médicaux, attestation de maternité, refus pour besoins du service).

Refuser les demandes de **cumul volontaire** non justifié, même avec accord du salarié. **Tenez un registre précis** des congés avec **dates de report** et motifs. En cas de doute sur la validité du report, consulter l'ITM ou un **conseil juridique**.

Attention : Le report automatique sur les fiches de paie peut créer un **usage d'entreprise** engageant l'employeur.

Cadre juridique

Articles L.233-4 à L.233-20 du Code du travail luxembourgeois encadrent la durée et la prise des congés. **Article L.233-9** : principe de prise pendant l'année civile. **Article L.233-10** : modalités de report et indemnité compensatoire à la rupture du contrat.

Jurisprudence luxembourgeoise depuis 2009 (TTL 25 février 2009, n°826/2009) : application de la jurisprudence **CJUE du 20 janvier 2009** admettant le report en cas de maladie. **CJUE C-684/16** : délai raisonnable de **15 mois** maximum après empêchement prolongé.

Les **conventions collectives** peuvent prévoir des règles **plus favorables**, mais jamais en-deçà du minimum légal.

Il est **impératif** de ne pas prévoir de **report systématique** des congés non pris au-delà des cas légaux. Toute clause contractuelle ou réglementaire contraire est **nulle et sans effet**. La **charge de la preuve** des congés pris incombe à l'employeur.

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.