

Le report est-il possible pour les jours de congé légal au-delà de l'année suivante ?

Réponse courte

Les jours de congé légal **doivent être pris pendant l'année civile**. Un **report exceptionnel** est possible dans des cas précis :

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**. **Jusqu'au 31 décembre** de l'année suivante pour les **congés de première année** d'embauche.

Au-delà de ces délais : report possible uniquement en cas d'**empêchement légitime continu** (maladie, accident, maternité). Dans ce cas, le salarié conserve son droit et peut l'exercer **après la reprise du travail**, avec une limitation raisonnable généralement estimée à **15 mois maximum** selon la jurisprudence européenne.

Définition

Le **congé légal annuel** est un droit impératif du salarié, garanti par l'article **L.233-4** du Code du travail. Il s'élève à **26 jours ouvrables** pour un salarié à temps plein et vise à garantir le **repos et la santé** du salarié.

Le **report** concerne la possibilité de **dépasser l'année civile** pour utiliser les congés acquis mais non pris. Cette possibilité est **strictement encadrée** par la loi et la jurisprudence pour éviter une accumulation excessive préjudiciable à l'organisation du travail.

Questions fréquentes

Dans quels cas peut-on reporter les congés au-delà du 31 mars ?

Le report au-delà du 31 mars n'est possible qu'en cas d'empêchement légitime continu (maladie prolongée, accident, congé de maternité). Le salarié conserve alors son droit et peut l'exercer après la reprise du travail, avec une limitation généralement estimée à 15 mois maximum selon la jurisprudence européenne.

Peut-on reporter les jours de congé légal au-delà de l'année civile au Luxembourg ?

Les jours de congé légal doivent être pris pendant l'année civile. Un report exceptionnel est possible 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, et jusqu'au 31 décembre de l'année suivante pour les congés de première année d'embauche.

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas les règles de report des congés ?

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'information ou en cas d'empêchement légitime du salarié non pris en compte, des dommages-intérêts ou une indemnité compensatoire peuvent être dus. Les accords prévoyant un report automatique ou illimité au-delà du cadre légal ne sont pas juridiquement valables.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le report des congés ?

L'employeur doit planifier activement la prise des congés au cours de l'année civile, informer le salarié de son solde et des échéances, et documenter toute communication. Il doit justifier et documenter les situations de report, car le report au 31 mars n'est pas un droit automatique mais une tolérance strictement encadrée.

Conditions d'exercice

Le congé doit être pris **pendant l'année civile** (article L.233-9). Les **cas de report légal** sont limitativement énumérés :

Report jusqu'au 31 mars : si le salarié n'a pas pu poser ses congés pour **besoins du service** ou **désirs justifiés d'autres salariés**, et que l'employeur a **correctement informé** le salarié de ses droits.

Report jusqu'au 31 décembre : pour les **congés de première année** d'embauche non pris intégralement, à la **demande du salarié**.

Report au-delà : uniquement si le salarié est **empêché** de prendre ses congés pendant **toute la période de report** (maladie prolongée, congé de maternité tardif). Le droit est alors **suspendu** jusqu'à la reprise, avec limitation possible à **15 mois** après la fin de l'empêchement (jurisprudence CJUE).

Modalités pratiques

L'employeur doit **planifier activement** la prise des congés au cours de l'année civile et **informer le salarié** de son solde et des échéances. Il doit **documenter** toute communication à ce sujet pour justifier d'éventuels refus.

En cas d'empêchement jusqu'au 31 mars : les jours de congé sont **reportés de plein droit**, et un nouveau délai débute à compter de la **fin de l'empêchement** (généralement **15 mois maximum**).

Attention : Aucun **accord individuel ou collectif** ne peut prévoir un **report automatique** ou illimité au-delà du cadre légal. Les systèmes de paie reportant automatiquement les congés peuvent créer un **usage d'entreprise** contraignant.

Pratiques et recommandations

Mettre en place un **suivi mensuel** des soldes de congé et communiquer clairement avant la fin d'année sur l'**obligation de prise** avant le 31 décembre et la **tolérance exceptionnelle** jusqu'au 31 mars pour besoins du service.

En cas d'**empêchement légitime** : **consigner précisément** les périodes d'absence avec certificats médicaux, permettre au salarié de poser ses congés **dès la reprise**, respecter la limitation de **15 mois** pour éviter l'accumulation indéfinie.

Éviter les politiques internes prévoyant un **report automatique** ou permanent, juridiquement non valables. **Former les équipes RH** aux règles de report et tenir un **registre précis** avec dates et motifs.

Cadre juridique

Article L.233-4 : durée minimale du congé légal (**26 jours ouvrables**). **Article L.233-9** : obligation de prise pendant l'année civile et modalités de report.

Jurisprudence luxembourgeoise :

- **TTL 25 février 2009** (n°826/2009) : application de la jurisprudence CJUE
- **Cour supérieure 12 juillet 2018** : maintien du droit en cas d'empêchement total
- **Cour supérieure 29 avril 2021** : congés non prescrits si maladie couvrant toute la période de report

CJUE (C-684/16, 6 novembre 2018) : **15 mois** comme délai raisonnable après un empêchement prolongé. **ITM** : recommandation de ne pas dépasser **18 mois** pour préserver la santé des salariés.

Le **report au 31 mars** n'est pas un droit automatique, mais une **tolérance strictement encadrée**. L'employeur doit **justifier et documenter** les situations de report. À défaut de respecter son **obligation d'information** ou en cas d'empêchement légitime du salarié, des **dommages-intérêts** ou une **indemnité compensatoire** peuvent être dus.

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.