

Est-ce qu'un salarié peut poser des congés pendant une suspension de contrat ?

Réponse courte

Non, un salarié ne peut pas poser de congés payés pendant une période de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (maladie, congé de maternité, congé parental, accident de travail, etc.). Les périodes de suspension et les congés payés sont juridiquement distinctes et **ne peuvent pas se chevaucher ni se substituer**.

Si des congés avaient été programmés avant la suspension, **ils doivent être reportés** à une date ultérieure après la reprise effective du travail, dans le respect des délais de report prévus par la loi. L'employeur ne peut pas imposer la prise de congés pendant la suspension, et le salarié ne peut pas y renoncer.

Définition

La **suspension du contrat de travail** désigne toute situation dans laquelle l'exécution des obligations principales du salarié et de l'employeur est temporairement interrompue, sans que le lien contractuel ne soit rompu. Les causes de suspension incluent notamment la **maladie**, l'accident de travail, le **congé de maternité**, le congé parental, le congé sans solde, le service militaire ou civil, ainsi que certains cas de force majeure. Durant cette période, le salarié n'est pas tenu de fournir sa prestation de travail, et l'employeur n'est généralement pas tenu de verser le salaire, sauf exceptions légales prévues.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer la prise de congés pendant une suspension de contrat ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés pendant la suspension, et le salarié ne peut pas non plus y renoncer. Cette règle est d'ordre public selon la jurisprudence luxembourgeoise et aucune dérogation n'est possible, même avec l'accord des parties.

Peut-on prendre des congés payés pendant un arrêt maladie ou une suspension de contrat au Luxembourg ?

Non, il est impossible de poser des congés payés pendant une période de suspension du contrat de travail (maladie, congé maternité, congé parental, accident de travail, etc.). Les périodes de suspension et les congés payés sont juridiquement distinctes et ne peuvent pas se chevaucher.

Que se passe-t-il si des congés étaient programmés avant une suspension de contrat ?

Les congés programmés avant la suspension doivent être automatiquement reportés à une date ultérieure après la reprise effective du travail. Le report peut se faire jusqu'au 31 mars de l'année suivante, ou jusqu'au 31 décembre pour les congés de première année.

Quels sont les délais de report des congés non pris en raison d'une suspension ?

Les congés non pris en raison de suspension peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année suivante, ou jusqu'au 31 décembre pour les congés de première année. En cas d'incapacité de travail prolongée, le report est illimité tant que dure l'impossibilité de prendre congé.

Conditions d'exercice

Le droit au congé payé annuel est reconnu à tout salarié sous contrat de travail, conformément à l'**article L.233-4 du Code du travail**. Toutefois, la prise effective des congés suppose que le contrat soit en cours d'exécution effective. Pendant une période de suspension, le salarié ne peut pas poser de jours de congé payé, car il n'est pas en situation de fournir sa prestation de travail.

La **jurisprudence luxembourgeoise** confirme que la suspension du contrat fait obstacle à la prise de congés, cette règle étant d'ordre public. **Aucune dérogation n'est possible**, même avec l'accord mutuel des parties.

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié est en situation de suspension (arrêt maladie, congé maternité, congé parental), **toute demande de congé payé pour cette période est irrecevable**. Si un congé payé avait été programmé avant la survenance de la suspension, il doit être automatiquement reporté.

Les **délais de report** sont les suivants :

- **Jusqu'au 31 mars de l'année suivante** pour les congés non pris en raison de suspension
- **Jusqu'au 31 décembre de l'année suivante** pour les congés de première année non pris
- **Report illimité** en cas d'incapacité de travail prolongée, tant que dure l'impossibilité de prendre congé

L'employeur doit **tenir une documentation précise** des périodes de suspension et des reports de congés pour éviter tout litige ultérieur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- **Vérifier systématiquement** la situation contractuelle du salarié avant d'accepter une demande de congé payé
- **Refuser automatiquement** toute validation de congé pendant une période de suspension
- **Informers clairement** le salarié des modalités de report applicables
- **Anticiper les retours** de suspension pour faciliter la planification des congés restants
- **Documenter rigoureusement** toutes les décisions relatives aux reports de congés

Les responsables RH doivent prévoir des **procédures claires** pour gérer ces situations et former les managers aux règles applicables.

Cadre juridique

Les règles relatives à la suspension du contrat et à la prise de congés payés sont fixées par les **articles L.121-6, L.121-7, L.233-4 et suivants du Code du travail luxembourgeois**. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg précise que **la suspension du contrat exclut systématiquement la prise de congés payés** pendant cette période.

Les modalités de report des congés non pris en raison d'une suspension sont encadrées par l'**article L.233-10 du Code du travail** et la jurisprudence européenne, notamment l'arrêt de la CJUE du 20 janvier 2009 qui impose le report des congés en cas d'impossibilité de les prendre.

En cas de doute sur la qualification d'une absence ou sur la possibilité de reporter des congés, il est conseillé de solliciter un avis auprès de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour sécuriser la gestion des droits à congé.

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.