Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de congés non pris pour cause de maladie prolongée ?

Réponse courte

L'employeur a l'**obligation légale** de permettre au salarié de **reporter ses congés non pris** lorsque l'impossibilité de les prendre résulte d'un **arrêt maladie prolongé**. Ces congés ne peuvent **pas être perdus** ni remplacés par une indemnité pendant la relation de travail. Le report s'effectue **automatiquement** et sans limite de durée tant que l'incapacité persiste.

Au **retour de maladie**, l'employeur doit faciliter la prise effective de ces congés reportés, même si cela dépasse la période normale d'acquisition. Cette obligation est **d'ordre public** et ne peut faire l'objet de dérogations défavorables au salarié.

Définition

L'**arrêt maladie prolongé** désigne toute incapacité de travail d'une durée significative empêchant le salarié de prendre ses congés annuels (généralement au-delà de 3 mois consécutifs ou cumulés). Cette situation peut résulter d'une **maladie ordinaire**, d'un **accident de travail** ou d'une **maladie professionnelle**.

Le **droit au report** des congés pour maladie constitue une protection fondamentale garantissant que le salarié ne soit pas privé de son droit au repos en raison d'un événement de santé indépendant de sa volonté.

Questions fréquentes

Combien de temps peuvent être reportés les congés non pris pour cause de maladie ?

Les congés reportés pour maladie ne sont soumis à aucune limite de durée tant que l'incapacité persiste. Ils peuvent être cumulés sur plusieurs années civiles et s'ajoutent aux congés annuels de l'année en cours au retour du salarié.

L'employeur doit-il permettre le report des congés non pris en cas d'arrêt maladie prolongé ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale de permettre automatiquement le report des congés non pris lorsque l'impossibilité de les prendre résulte d'un arrêt maladie prolongé. Ce report s'effectue de plein droit sans démarche du salarié et ces congés ne peuvent pas être perdus.

Que risque l'employeur s'il refuse le report de congés pour maladie prolongée ?

Le non-respect de cette obligation d'ordre public expose l'employeur à des dommages-intérêts et à la régularisation forcée des congés dus. Toute clause contraire dans un contrat ou convention collective est nulle et non avenue.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du report de congés pour maladie prolongée ?

Le salarié doit justifier son incapacité par des certificats médicaux couvrant la période où il aurait dû prendre ses congés. L'impossibilité doit résulter directement de l'état de santé, généralement pour des arrêts de plus de 3 mois consécutifs ou cumulés.

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

Conditions d’exercice

Condition principale : L'impossibilité de prendre les congés doit résulter **directement** de l'état de santé du salarié attesté par **certificat médical**. L'arrêt de travail doit couvrir une période significative empêchant effectivement la prise de congés.

Automaticité du report : Le report s'effectue **de plein droit** sans démarche particulière du salarié. L'employeur ne peut s'y opposer ni exiger une demande formelle. Cette règle s'applique même si les congés auraient normalement été perdus en fin d'année.

Durée du report : Les congés reportés pour maladie ne sont soumis à **aucune limite de durée** tant que l'incapacité persiste. Ils peuvent être cumulés sur plusieurs années civiles si nécessaire.

Justification médicale : Le salarié doit fournir les **certificats médicaux** justifiant son incapacité pendant la période où il aurait dû prendre ses congés.

Modalités pratiques

Identification des congés concernés : Recenser précisément les jours de congé **non pris en raison de la maladie** . Exclure les congés non pris pour d'autres motifs (refus de l'employeur, choix personnel du salarié).

Calcul du report : Les congés reportés s'ajoutent aux congés de l'année en cours. **Exemple** : Salarié en arrêt de mars à décembre n'ayant pu prendre que 5 jours sur 26. Report de **21 jours** sur l'année suivante, s'ajoutant aux 26 nouveaux jours = **47 jours disponibles**.

Organisation du retour : Au retour de maladie, établir un **calendrier réaliste** permettant la prise progressive des congés reportés, en concertation avec le salarié et en tenant compte des besoins de service.

Suivi administratif : Tenir un **registre spécifique** des congés reportés pour maladie, distinct du compteur annuel classique. Informer le salarié par écrit de son solde total au retour.

Pratiques et recommandations

Anticipation : Dès qu'un arrêt maladie risque d'empêcher la prise de congés annuels, **informer le salarié** de ses droits au report et mettre à jour les systèmes de gestion.

Communication adaptée : Éviter toute pression sur un salarié malade concernant la prise de ses congés. Le **droit au report** est automatique et ne nécessite aucune négociation.

Planification du retour : Prévoir une **période d'adaptation** au retour permettant au salarié de reprendre progressivement tout en bénéficiant de ses congés reportés.

Formation des équipes : Sensibiliser les managers aux **obligations légales** en matière de report pour maladie et aux **sanctions** en cas de non-respect.

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

Documentation : Conserver tous les **justificatifs médicaux** et les preuves du report effectué pour se prémunir contre tout litige ultérieur.

Cas complexes : Pour les **maladies de longue durée** ou les **rechutes**, organiser un **suivi individualisé** avec les services RH et la médecine du travail.

Cadre juridique

L'article **L.233-12** du Code du travail luxembourgeois établit le principe du **maintien des droits à congé** en cas d'empêchement pour maladie.

La **Directive européenne 2003/88/CE** consacre le droit au report des congés non pris pour cause de maladie, transposée en droit luxembourgeois. La **jurisprudence de la CJUE** (arrêt Schultz-Hoff, 2009) confirme ce droit fondamental.

La **Cour supérieure de justice luxembourgeoise** (arrêt du 7 juin 2017, n°43/17) précise que le report pour maladie est **d'ordre public** et ne peut faire l'objet de limitations conventionnelles défavorables.

Sanctions : Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des **dommages-intérêts** et à la régularisation forcée des congés dus.

L'obligation de report pour maladie prolongée est **absolue** et ne souffre aucune exception. Toute clause contraire dans un contrat ou une convention collective est **nulle et non avenue**. La vigilance est particulière requise pour les **salariés en fin de carrière** ou en situation de **préretraite** où l'enjeu financier peut être important.

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.

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