

Les congés non pris en raison de maladie chronique sont-ils reportables sans limite ?

Réponse courte

Les congés annuels non pris en raison d'une maladie chronique ne sont **pas reportables sans limite**. Le report est limité à **15 mois à compter de la fin de l'année de référence** durant laquelle les congés auraient dû être pris.

Au-delà de ce délai de 15 mois, le droit au congé reporté s'éteint, même en cas d'incapacité prolongée ou de maladie chronique, sauf si une convention collective ou un accord d'entreprise prévoit des conditions plus favorables.

Définition

Le congé annuel payé est un droit fondamental du salarié, fixé à un minimum légal de 26 jours ouvrables par an pour un temps plein. Lorsqu'un salarié est en incapacité de travail pour cause de maladie, y compris en cas de maladie chronique, il peut se trouver dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés annuels au cours de la période de référence. La question du report et de la limitation dans le temps de ces congés non pris se pose alors, notamment en cas d'absences prolongées.

Questions fréquentes

L'employeur a-t-il des obligations particulières concernant les congés reportés pour maladie chronique ?

Oui, il est recommandé aux employeurs de notifier par écrit aux salariés le nombre de jours de congé reportés et la date limite d'utilisation. Une gestion rigoureuse des absences et l'information des salariés en arrêt de longue durée sur leurs droits sont essentielles pour éviter tout litige.

Les congés annuels non pris en raison d'une maladie chronique peuvent-ils être reportés sans limite de temps au Luxembourg ?

Non, les congés annuels non pris en raison d'une maladie chronique ne sont pas reportables sans limite. Le report est limité à 15 mois à compter de la fin de l'année de référence durant laquelle les congés auraient dû être pris, même en cas d'incapacité prolongée.

Quel est le délai légal pour utiliser les congés reportés pour maladie chronique ?

Le salarié dispose d'un délai de 15 mois à compter de la fin de l'année de référence pour exercer son droit au congé reporté. Au-delà de ce délai, le droit au congé reporté s'éteint, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Qui peut bénéficier du report de congés annuels pour cause de maladie chronique ?

Tout salarié qui n'a pas pu exercer son droit au congé annuel en raison d'une maladie attestée par certificat médical peut bénéficier d'un report automatique des jours non pris, indépendamment de la nature ou de la durée de la maladie, pourvu que l'incapacité soit médicalement justifiée.

Conditions d'exercice

Le report des congés annuels non pris en raison d'une incapacité de travail, y compris pour maladie chronique, est encadré par l'article L.233-10 du Code du travail. Si le salarié n'a pas pu exercer son droit au congé annuel en raison d'une maladie attestée par certificat médical, il bénéficie d'un report automatique des jours non pris. Ce report s'applique indépendamment de la nature ou de la durée de la maladie, pourvu que l'incapacité soit médicalement justifiée et qu'elle couvre la période pendant laquelle le congé aurait dû être pris.

Modalités pratiques

Le report des congés annuels non pris pour cause de maladie chronique n'est pas illimité dans le temps. Selon la jurisprudence de la Cour supérieure de justice et l'interprétation constante de l'article L.233-10, le salarié dispose d'un délai de 15 mois à compter de la fin de l'année de référence pour exercer son droit au congé reporté. Au-delà de ce délai, le droit au congé reporté s'éteint, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Ce délai s'applique même en cas d'incapacité prolongée ou de maladie chronique empêchant le retour au travail pendant plusieurs années consécutives.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de notifier par écrit aux salariés concernés le nombre de jours de congé reportés et la date limite d'utilisation. Une gestion rigoureuse des absences et des soldes de congés est essentielle pour éviter tout litige ultérieur. Les salariés en arrêt de longue durée doivent être informés de leur droit au report et de la période de 15 mois applicable. En cas de reprise partielle ou d'adaptation du poste, il convient d'organiser la prise effective des congés reportés dans le délai imparti. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des conditions plus favorables, mais ne peuvent pas restreindre le droit au report tel que prévu par la loi.

Cadre juridique

Le cadre légal applicable est fixé par l'article L.233-10 du Code du travail luxembourgeois, tel qu'interprété par la jurisprudence nationale, notamment les arrêts de la Cour supérieure de justice du 12 juillet 2018 (n° 43218 du rôle) et du 4 juin 2020 (n° 44946 du rôle). Ces décisions confirment que le report des congés annuels non pris pour cause de maladie est limité à 15 mois à compter de la fin de l'année de référence, sans distinction selon la nature de la maladie. Aucun texte légal ou jurisprudentiel luxembourgeois ne prévoit de report illimité, même en cas de maladie chronique.

Veillez à intégrer dans le règlement interne une procédure claire d'information et de suivi des congés reportés pour les salariés en arrêt maladie prolongé, afin de prévenir toute contestation sur la perte de 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.