

Quelle jurisprudence encadre la protection des droits à congé en cas d'incapacité prolongée ?

Réponse courte

La protection des droits à congé en cas d'incapacité prolongée est encadrée par la jurisprudence luxembourgeoise, notamment les arrêts de la Cour d'appel du 23 janvier 2020 (n° 45/20) et du 17 mars 2022 (n° 98/22). Ces décisions confirment que l'incapacité de travail, même prolongée, ne prive pas le salarié de son droit à congé payé, et que les jours non pris peuvent être reportés.

Le report des congés non pris en raison d'une incapacité prolongée est limité à une période de 15 mois suivant la fin de l'année de référence. Passé ce délai, le droit au congé est prescrit, sauf si l'employeur a empêché le salarié d'exercer ce droit. Toute clause ou pratique interne limitant ce report à moins de 15 mois est nulle.

Définition

La protection des droits à congé en cas d'incapacité prolongée concerne la préservation et l'exercice du droit au congé payé annuel lorsqu'un salarié est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident. La question centrale porte sur la possibilité de reporter ou de conserver les jours de congé non pris en raison d'une incapacité de travail prolongée, ainsi que sur la prescription de ces droits.

Questions fréquentes

Combien de temps un salarié peut-il reporter ses congés non pris pour cause de maladie ?

Le report des congés non pris en raison d'une incapacité prolongée est limité à 15 mois suivant la fin de l'année de référence, conformément à l'arrêt de la Cour d'appel du 17 mars 2022. Passé ce délai, le droit au congé est prescrit, sauf si l'employeur a empêché le salarié d'exercer ce droit.

L'employeur peut-il limiter le report des congés à moins de 15 mois ?

Non, toute clause contractuelle ou pratique interne visant à limiter le report du congé en deçà du délai de 15 mois est nulle. La jurisprudence luxembourgeoise protège ce droit minimum de report pour les salariés en incapacité prolongée.

Que devient le droit au congé payé d'un salarié en incapacité de travail prolongée ?

L'incapacité de travail, même prolongée, ne prive pas le salarié de son droit à congé payé. Selon la jurisprudence luxembourgeoise, les jours de congé non pris en raison d'une incapacité peuvent être reportés à la période suivante, dans la limite de 15 mois suivant la fin de l'année de référence.

Que se passe-t-il si le contrat de travail se termine avant que le salarié n'ait pu prendre ses congés reportés ?

Si la relation de travail prend fin avant que le salarié n'ait pu exercer ses droits à congé reportés pour cause d'incapacité, l'employeur doit verser une indemnité compensatoire pour tous les jours de congé non pris, dans la limite du délai de prescription de 15 mois.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'article [L.233-10](#) du Code du travail garantit à tout salarié un droit annuel à congé payé, sans distinction liée à l'état de santé. Lorsqu'un salarié est en incapacité de travail pour maladie ou accident, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la perte du droit à congé. La jurisprudence nationale, notamment les arrêts de la Cour d'appel du 23 janvier 2020 (n° 45/20) et du 17 mars 2022 (n° 98/22), confirme que l'incapacité de travail ne peut priver le salarié de son droit à congé, même si celle-ci se prolonge sur plusieurs périodes de référence.

Le salarié doit toutefois justifier son absence par un certificat médical conforme. Si l'incapacité couvre toute la période de référence, le droit au report du congé s'applique, sous réserve des délais de prescription.

Modalités pratiques

En cas d'incapacité prolongée couvrant tout ou partie de la période de référence, les jours de congé non pris ne sont pas perdus. L'employeur doit permettre au salarié de reporter ces jours à la période suivante. La jurisprudence luxembourgeoise admet que le report du congé est limité à une période de 15 mois suivant la fin de l'année de référence, conformément à l'arrêt de la Cour d'appel du 17 mars 2022. Au-delà de ce délai, le droit au congé non pris est prescrit, sauf si l'employeur a empêché le salarié d'exercer son droit.

L'employeur doit informer le salarié de ses droits et des modalités de report. En cas de reprise du travail, le salarié peut demander à bénéficier de ses congés reportés, dans la limite du délai de 15 mois. Si la relation de travail prend fin avant que le salarié n'ait pu exercer ses droits à congé, une indemnité compensatoire doit être versée pour les jours non pris.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place un suivi précis des droits à congé des salariés en incapacité prolongée, en tenant compte des périodes de report autorisées. L'information écrite du salarié sur ses droits et sur la date limite d'utilisation des congés reportés est essentielle pour éviter tout litige. Les RH doivent veiller à la conservation des justificatifs médicaux et à la traçabilité des communications relatives aux droits à congé.

En cas de doute sur la durée de report applicable ou sur la situation individuelle d'un salarié, il est conseillé de consulter un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois. Toute clause contractuelle ou pratique interne visant à limiter le report du congé en deçà du délai de 15 mois est nulle.

Cadre juridique

- Code du travail, article [L.233-10](#) et suivants
- Arrêt de la Cour d'appel du 23 janvier 2020 (n° 45/20)
- Arrêt de la Cour d'appel du 17 mars 2022 (n° 98/22)
- Jurisprudence constante des juridictions du travail luxembourgeoises sur la protection du droit au congé en cas d'incapacité prolongée

L'employeur qui ne respecte pas l'obligation de report des congés en cas d'incapacité prolongée s'expose à des condamnations pour non-respect du droit au congé payé et au paiement d'indemnités compensatoires lors de la rupture du contrat.

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.