

Existe-t-il des plafonds pour le report des congés non pris au-delà de l'année suivante ?

Réponse courte

Aucun plafond n'est fixé par la loi luxembourgeoise pour le report des congés non pris au-delà de l'année suivante dans les cas d'empêchement légal (maladie, accident, maternité). Le salarié conserve l'intégralité de ses droits à congé acquis pendant la période d'empêchement, sans limitation de durée ni de volume, sous réserve de la prescription quinquennale.

En dehors de ces situations exceptionnelles, le report des congés au-delà du 31 mars de l'année suivante n'est pas autorisé et le solde non pris est définitivement perdu.

Définition

Le report des congés annuels non pris consiste à permettre au salarié de bénéficier ultérieurement de jours de congé acquis mais non utilisés durant l'année de référence. Au Luxembourg, le principe général impose que le congé soit pris dans l'année civile de son acquisition, sous réserve de certaines exceptions prévues par la loi ou la jurisprudence.

Questions fréquentes

Dans quels cas peut-on reporter des congés au-delà du 31 mars de l'année suivante ?

Le report des congés au-delà du 31 mars de l'année suivante n'est autorisé que dans les cas d'empêchement légal : maladie, accident du travail ou congé de maternité. En dehors de ces situations exceptionnelles, le solde de congés non pris est définitivement perdu après cette date.

Existe-t-il un plafond légal pour le report des congés non pris au Luxembourg ?

Non, aucun plafond n'est fixé par la loi luxembourgeoise pour le report des congés non pris au-delà de l'année suivante dans les cas d'empêchement légal (maladie, accident, maternité). Le salarié conserve l'intégralité de ses droits à congé acquis pendant la période d'empêchement, sans limitation de durée ni de volume, sous réserve de la prescription quinquennale.

Jusqu'à quand peut-on reporter des congés annuels non pris au Luxembourg ?

En principe, les congés doivent être pris dans l'année civile d'acquisition, avec possibilité de report jusqu'au 31 mars de l'année suivante pour des raisons de service ou de maladie justifiées. Pour les empêchements légaux (maladie, accident, maternité), le report est possible sans limitation de durée, sous réserve de la prescription quinquennale des créances salariales.

Que se passe-t-il si un salarié ne prend pas ses congés avant le 31 mars ?

Si le salarié ne prend pas ses congés avant le 31 mars de l'année suivante sans justification légale (maladie, accident, maternité), le solde de congés non pris est définitivement perdu. Seuls les cas d'empêchement légal permettent un report au-delà de cette échéance sans perte de droits.

Conditions d'exercice

L'article [L.233-10](#) du Code du travail luxembourgeois prévoit que le congé annuel doit être pris dans l'année civile en cours. Toutefois, un report est autorisé jusqu'au 31 mars de l'année suivante, à condition que le congé n'ait pu être pris pour des raisons de service ou de maladie dûment justifiées. Au-delà de cette date, le congé non pris est en principe perdu, sauf exceptions expressément prévues par la jurisprudence ou en cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, accident ou maternité.

La Cour supérieure de justice a confirmé que, pour les salariés empêchés de prendre leurs congés pour cause de maladie, accident ou maternité, le droit au congé annuel ne s'éteint pas au 31 mars de l'année suivante. Dans ces situations, le report est possible au-delà de cette échéance, sans limitation de durée, tant que l'empêchement persiste.

Modalités pratiques

En pratique, l'employeur doit informer le salarié de la nécessité de prendre ses congés avant la fin de l'année civile et, le cas échéant, avant le 31 mars de l'année suivante. Le report automatique au-delà de cette date n'est admis que dans les cas d'empêchement légal (maladie, accident, maternité). Aucun plafond quantitatif n'est fixé par la loi pour le nombre de jours pouvant être reportés dans ces situations exceptionnelles. Le solde de congés non pris pour d'autres motifs que ceux reconnus par la loi est définitivement perdu après le 31 mars.

Lorsque le salarié reprend le travail après une longue absence pour maladie, accident ou maternité, il conserve l'intégralité de ses droits à congé acquis pendant la période d'empêchement, sans limitation de durée ni de volume, sous réserve de la prescription quinquennale applicable aux créances salariales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place un suivi rigoureux des soldes de congés et d'informer régulièrement les salariés de leur situation. En cas d'empêchement légal, il convient de documenter précisément les périodes concernées et de veiller à ce que les droits à congé soient effectivement reportés et pris dès que possible après la reprise du travail. Pour éviter tout litige, il est conseillé de formaliser les modalités de report dans le règlement interne ou dans une note de service, en rappelant les conditions légales et les délais applicables.

Cadre juridique

- Article [L.233-10](#) du Code du travail luxembourgeois
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice (arrêts relatifs au report des congés en cas de maladie, accident ou maternité)
- Prescription quinquennale des créances salariales (article [L.221-1](#) du Code du travail)

En dehors des cas d'empêchement légal (maladie, accident, maternité), tout report de congé au-delà du 31 mars de l'année suivante expose l'employeur à un risque de perte définitive du droit pour le salarié, sauf accord collectif plus favorable. Il est essentiel de justifier et documenter chaque report exceptionnel.

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.