

# Le congé non pris pour cause de maladie est-il automatiquement reporté ?

## Réponse courte

Le **report automatique du congé annuel** non pris pour cause de maladie est obligatoire au Luxembourg.

L'employeur doit l'appliquer dès lors qu'une **incapacité de travail médicalement constatée** a empêché le salarié de prendre effectivement son congé pendant la période de référence.

Ce report ne nécessite **aucune demande du salarié**. Il s'impose automatiquement à l'employeur conformément à la jurisprudence luxembourgeoise et européenne. Les jours non pris doivent être reportés pour une durée maximale de **15 mois après la fin de l'année de référence**, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

L'employeur doit veiller à ce que le salarié puisse effectivement prendre ses **jours reportés dans ce délai**. À défaut, il s'expose à des sanctions et devra verser une **indemnité compensatoire** pour les congés non pris. Cette obligation vise à garantir le droit effectif au repos annuel, même en cas d'absence prolongée pour raisons médicales.

Le non-respect de cette règle constitue une **infraction** passible de sanctions pénales allant de 251 à 5.000 euros.

## Définition

Le **report automatique du congé annuel payé** désigne le mécanisme légal permettant à un salarié, empêché de prendre tout ou partie de ses jours de congé en raison d'une **incapacité de travail pour maladie**, de reporter automatiquement ces jours au-delà de la période de référence initiale.

Cette règle protectrice garantit le **droit effectif au repos annuel** conformément aux directives européennes et à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), transposées dans le droit luxembourgeois. Le report ne constitue pas une faveur mais un **droit automatique** qui s'impose à l'employeur sans nécessiter de démarche particulière du salarié.

## Questions fréquentes

### Le congé annuel non pris pour cause de maladie est-il automatiquement reporté au Luxembourg ?

Oui, le report automatique du congé annuel non pris pour cause de maladie est obligatoire au Luxembourg. L'employeur doit l'appliquer dès qu'une incapacité de travail médicalement constatée a empêché le salarié de prendre effectivement son congé pendant la période de référence, sans aucune demande du salarié.

### Quelle est la durée maximale de report du congé annuel en cas de maladie ?

Les jours de congé non pris pour cause de maladie doivent être reportés pour une durée maximale de 15 mois après la fin de l'année de référence, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. L'employeur doit veiller à ce que le salarié puisse effectivement prendre ses jours reportés dans ce délai.

### Quelles sanctions risque l'employeur qui refuse le report automatique du congé ?

L'employeur qui refuse le report automatique s'expose à des sanctions pénales allant de 251 à 5.000 euros et/ou un emprisonnement de 8 jours à 1 mois. Il devra également verser une indemnité compensatoire correspondant aux jours de congé non pris pour les congés perdus par sa faute.

### Quelles sont les conditions pour bénéficier du report automatique du congé ?

Le report automatique s'applique lorsque le salarié se trouve en incapacité de travail pour cause de maladie pendant la période de référence et n'a pu, de ce fait, exercer son droit au congé. L'impossibilité de prendre le congé doit résulter d'une incapacité médicalement constatée par certificat médical.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, tout salarié acquiert un **droit au congé annuel payé** de minimum **26 jours ouvrables** par année de travail à temps plein, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail.

Le report automatique s'applique lorsque le salarié se trouve en **incapacité de travail pour cause de maladie** pendant la période de référence (généralement l'année civile) et n'a pu, de ce fait, exercer son droit au congé. L'impossibilité de prendre le congé doit résulter d'une **incapacité médicalement constatée** par certificat médical.

La jurisprudence distingue deux situations :

**Situation 1** : Le salarié est en congé maladie **durant toute la période de référence** et reste en incapacité au-delà ? report automatique obligatoire.

**Situation 2** : Le salarié est en congé maladie **durant une partie de la période de référence** et reste en incapacité à l'expiration de celle-ci ? report automatique obligatoire.

Le report automatique **n'est pas subordonné à une demande expresse** du salarié. Il s'impose à l'employeur dès lors que l'absence pour maladie a empêché la prise effective du congé. Toutefois, le salarié ne peut cumuler indéfiniment les jours : la **période de report est limitée à 15 mois** suivant la fin de l'année de référence, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

## Modalités pratiques

À l'issue de la période d'incapacité, l'employeur doit **informer le salarié** du solde de congé restant et veiller à ce que les jours reportés soient effectivement pris dans le délai de 15 mois suivant la fin de l'année de référence.

Si le salarié reprend le travail avant l'expiration de ce délai, il doit être **mis en mesure de prendre ses congés reportés**. L'employeur ne peut pas imposer la perte des jours de congé non pris pour cause de maladie avant l'expiration du délai légal de report.

**Procédure recommandée** :

1. **Documentation** : Conserver tous les certificats médicaux justifiant l'incapacité
2. **Comptabilité précise** : Tenir un registre exact des jours acquis, pris et reportés
3. **Communication écrite** : Informer le salarié par écrit du nombre de jours reportés et de la date limite de prise
4. **Planification** : Rappeler au salarié, à l'approche de la fin du délai de 15 mois, la nécessité de planifier la prise des congés reportés
5. **Logiciels RH** : Paramétrer les outils de gestion du temps pour intégrer automatiquement la règle du report

En cas de **rupture du contrat de travail** avant la prise effective des jours reportés, le salarié a droit à une **indemnité compensatoire** pour les congés non pris, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail.

Élément	Durée/Montant
Congé annuel minimum	26 jours ouvrables
Délai de report maximum	15 mois après fin d'année de référence
Sanction pénale	251 à 5.000 euros
Emprisonnement possible	8 jours à 1 mois

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs de **formaliser la gestion du report automatique** dans les procédures internes et d'informer systématiquement les salariés concernés de leurs droits.

### Bonnes pratiques RH :

- **Communication écrite systématique** précisant le nombre de jours reportés et la date limite de prise
- **Intégration dans les logiciels de paie** : paramétrer les systèmes de gestion du temps pour calculer automatiquement le report en cas de maladie
- **Rappels proactifs** : alerter les salariés à l'approche de la fin du délai de 15 mois
- **Formation des managers** : sensibiliser les responsables opérationnels à cette obligation légale
- **Audit annuel** : vérifier que tous les reports sont correctement appliqués

Il est également conseillé de **consulter le service juridique** ou un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois en cas de doute sur l'application du report, notamment pour les situations complexes (cumul de plusieurs années de maladie, congés spéciaux, etc.).

### À éviter absolument :

- Exiger une demande formelle du salarié pour le report (c'est automatique)
- Refuser le report sous prétexte d'organisation du travail
- Ne pas informer le salarié de ses droits à congés reportés
- Laisser expirer les droits sans proposer de dates de prise

## Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, article <a href="#">L.233-4</a>	Durée minimale du congé annuel (26 jours ouvrables)
Code du travail, article <a href="#">L.233-6</a>	Assimilation des absences pour maladie au temps de travail effectif
Code du travail, article <a href="#">L.233-9</a>	Principe de prise du congé au cours de l'année de calendrier
Code du travail, article <a href="#">L.233-10</a>	Indemnité compensatoire en cas de non-prise du congé
Code du travail, article <a href="#">L.233-11</a>	Non-imputation des absences pour maladie sur le congé
Code du travail, article <a href="#">L.233-17</a>	Obligation de tenir un registre des congés
Code du travail, article <a href="#">L.233-20</a>	Sanctions pénales (251 à 5.000 euros et emprisonnement)
Directive 2003/88/CE	Aménagement du temps de travail (transposée par loi du 19 mai 2006)
CJUE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06	Obligation de report du congé en cas de maladie
CJUE, 29 novembre 2017	Validation du délai de report de 15 mois comme raisonnable
Cour d'appel Luxembourg, 31 mars 2011, n°35911	Application du report au-delà du 31 mars en cas de maladie
Cour d'appel Luxembourg, 13 février 2025, n°CAL-2024-00159	Confirmation du report automatique et indemnisation

L'employeur qui refuse le report automatique du congé annuel non pris pour cause de maladie s'expose à des **sanctions pénales** (amende de 251 à 5.000 euros et/ou emprisonnement de 8 jours à 1 mois) et à une condamnation à verser une **indemnité compensatoire** correspondant aux jours non pris.

Il est impératif de **documenter chaque situation** d'absence prolongée et de respecter scrupuleusement le délai de report de 15 mois. La **charge de la preuve** repose sur l'employeur concernant la bonne gestion des congés et leur report.

L'employeur doit également informer le salarié de manière **transparente et en temps utile** de son droit au congé reporté et de la date limite de prise, sous peine de voir le droit au congé devenir **imprescriptible**.

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.