

Comment fonctionne le report automatique du congé annuel après un congé maladie longue durée au Luxembourg ?

Réponse courte

Le report automatique du congé annuel s'applique lorsqu'un salarié n'a pas pu prendre ses congés en raison d'une **incapacité de travail médicalement justifiée** (maladie ou accident), attestée par un certificat médical conforme transmis dans les délais légaux (art. [L.121-6](#)). Les jours de congé non pris à la clôture de la période de référence sont reportés **d'office**, sans formalité à la charge du salarié.

Les jours reportés doivent être accordés dès la reprise du travail, dans un délai raisonnable et en concertation avec le salarié. Le report est limité à **15 mois** suivant la fin de l'année civile concernée ; passé ce délai, le droit s'éteint sauf si le salarié reste inapte pendant toute la période de report. En cas de rupture du contrat avant la prise du congé reporté, une **indemnité compensatoire** est due (art. [L.233-14](#)). L'employeur doit assurer la traçabilité des soldes et notifier par écrit au salarié le solde reporté et la date limite de prise.

Définition

Le **report automatique du congé annuel** permet à un salarié, empêché de prendre ses congés en raison d'une incapacité de travail médicalement constatée, de reporter les jours de congé non pris au-delà de la période de référence annuelle. Ce mécanisme vise à garantir l'effectivité du droit au congé payé, conformément au principe de protection de la santé du salarié. Le report s'applique **indépendamment de la volonté du salarié**, dès lors que l'impossibilité de prise de congé résulte d'une incapacité de travail justifiée.

Questions fréquentes

Jusqu'à quelle date le congé reporté pour maladie longue durée doit-il être pris au Luxembourg ?

Les jours reportés doivent être pris dans un délai de 15 mois suivant la fin de l'année civile concernée. Passé ce délai, le droit s'éteint définitivement, sauf si le salarié reste toujours inapte au travail pendant toute la période de report.

Le congé annuel est-il automatiquement reporté lorsqu'un salarié est en longue maladie au Luxembourg ?

Oui, lorsqu'un salarié n'a pas pu prendre ses congés en raison d'une incapacité de travail médicalement justifiée (art. [L.121-6](#)), les jours de congé non pris sont reportés d'office sans formalité à sa charge. Ce mécanisme garantit l'effectivité du droit au congé payé malgré l'absence pour maladie.

Quelles obligations l'employeur a-t-il envers le salarié lors de la reprise après une longue maladie concernant les congés reportés ?

Dès la reprise, l'employeur doit notifier par écrit au salarié le solde de congé reporté ainsi que la date limite de prise. Les jours reportés doivent être accordés dans un délai raisonnable, en concertation avec le salarié, et tout refus doit être motivé par des nécessités impérieuses de service.

Un salarié peut-il perdre son droit au report de congé s'il a choisi de ne pas prendre ses congés pendant l'année de référence ?

Oui, le report automatique ne s'applique que lorsque l'impossibilité de prise de congé résulte d'une incapacité de travail médicalement justifiée. Si l'absence de prise résulte d'un choix personnel du salarié non lié à une maladie ou à un accident, le report n'est pas de droit et les jours non pris sont perdus.

Une indemnité compensatoire est-elle due si le contrat se termine avant que le salarié ait pu prendre ses congés reportés pour maladie ?

Oui, en cas de rupture du contrat avant la prise des congés reportés, une indemnité compensatoire doit être versée pour les jours non pris, conformément à l'article L.233-14 du Code du travail. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire journalier moyen.

Conditions d'exercice

Le report automatique est conditionné à plusieurs éléments cumulatifs.

Condition	Détail
Congés acquis non pris	Jours de congé acquis non pris à la clôture de la période de référence
Incapacité de travail	Maladie ou accident médicalement justifié (art. L.121-6)
Certificat médical conforme	Transmis dans les délais légaux prévus par l'art. L.121-6
Impossibilité objective	Le salarié n'a pas eu la possibilité effective de prendre son congé avant ou après
Exclusion	Pas de report si l'absence de prise de congé résulte d'un choix personnel du salarié

Modalités pratiques

L'employeur doit prendre en charge le report d'office et assurer la communication avec le salarié dès sa reprise.

Étape	Délai / Responsable	Détail
Report d'office	À la clôture de la période de référence	Pas de formalité à la charge du salarié
Prise des jours reportés	Dès la reprise du travail	Délai raisonnable, en concertation avec le salarié
Délai maximal de report	15 mois après la fin de l'année civile	Le droit s'éteint au-delà, sauf incapacité persistante
Notification écrite	À la reprise du travail	Solde de congé reporté et date limite de prise
Indemnité compensatoire	En cas de rupture du contrat	Due pour les jours non pris (art. L.233-14)

Pratiques et recommandations

Tenir un relevé précis et actualisé des absences pour maladie et des soldes de congés annuels, afin d'assurer la traçabilité et la conformité avec les obligations légales.

Notifier par écrit au salarié le solde de congé reporté et la date limite de prise, dès la reprise du travail, pour sécuriser la gestion des droits et prévenir tout litige devant le tribunal du travail.

Motiver tout refus de congé reporté par des nécessités impérieuses de service, en respectant le principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Anticiper les situations de longue maladie par une gestion proactive des soldes de congés et une documentation rigoureuse des échanges avec le salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-10	Fixation du congé annuel et report exceptionnel
Art. L.233-14	Indemnité compensatoire de congé
Art. L.121-6	Justification de l'incapacité de travail par certificat médical

Veillez à notifier formellement au salarié le solde de congé reporté et la date limite de prise, afin de sécuriser la gestion des droits et prévenir tout contentieux ultérieur. La traçabilité des échanges et le respect du délai de 15 mois sont essentiels pour éviter la perte de droits ou des sanctions.

Voir aussi

- [Durée minimale et calcul du congé annuel légal](#)
- [Indemnité compensatoire de congé non pris en fin de contrat](#)
- [Interruption de congé pour maladie ou accident](#)

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.