

Le salarié en arrêt maladie perd-il ses droits à congé ?

Réponse courte

Le salarié en arrêt maladie **ne perd pas ses droits à congé** pendant la période d'incapacité, **dans la limite de 12 mois consécutifs** d'arrêt. Durant cette période, l'absence pour maladie est **assimilée à du temps de travail effectif** pour l'acquisition des congés payés.

Au-delà de 12 mois d'arrêt maladie continu, le salarié **cesse d'acquérir** de nouveaux droits à congé pour la période excédentaire, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Les **droits déjà acquis** avant et pendant les 12 premiers mois restent **intégralement conservés** et peuvent être pris après la reprise du travail.

Définition

L'**arrêt maladie** correspond à la suspension du contrat de travail résultant de l'**incapacité temporaire** du salarié à exercer ses fonctions pour raisons médicales, constatée par un **certificat médical**.

Les **droits à congé** font référence au droit du salarié à bénéficier de **congés légaux payés**, conformément à l'article **L.233-4** du Code du travail luxembourgeois, qui prévoit un minimum de **26 jours ouvrables** de congé par an pour un salarié à temps plein, acquis à raison de **2,167 jours par mois**.

Questions fréquentes

Comment justifier l'arrêt maladie pour conserver ses droits à congé ?

L'arrêt maladie doit être dûment justifié par un certificat médical pour que la période d'incapacité soit assimilée à du temps de travail effectif. Cette justification médicale est obligatoire selon l'article L.233-7 du Code du travail luxembourgeois.

Le salarié en arrêt maladie conserve-t-il ses droits à congé au Luxembourg ?

Oui, le salarié en arrêt maladie ne perd pas ses droits à congé pendant la période d'incapacité, dans la limite de 12 mois consécutifs d'arrêt. Durant cette période, l'absence pour maladie est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés au rythme normal de 2,167 jours par mois.

Peut-on reporter ses congés si on tombe malade pendant les vacances ?

Oui, si le salarié tombe malade pendant ses congés, il peut faire suspendre le congé et le reporter ultérieurement, à condition de présenter un certificat médical dans les 3 jours ouvrables selon l'article L.233-15 du Code du travail.

Que se passe-t-il si l'arrêt maladie dépasse 12 mois consécutifs ?

Au-delà de 12 mois d'arrêt maladie continu, le salarié cesse d'acquérir de nouveaux droits à congé pour la période excédentaire, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Cependant, tous les droits déjà acquis avant et pendant les 12 premiers mois restent intégralement conservés.

Conditions d'exercice

Le salarié acquiert des droits à congé pendant toute la durée de la relation de travail, **y compris durant certaines périodes d'absence** assimilées à du temps de travail effectif.

L'article [L.233-7](#) du Code du travail précise que les **périodes d'incapacité de travail** pour cause de maladie ou d'accident, **dûment justifiées par certificat médical**, sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé, **dans la limite de 12 mois** sur une période de référence.

Au-delà de 12 mois d'arrêt continu, l'acquisition de nouveaux congés **cesse**, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Cette limitation évite une accumulation excessive de congés en cas d'arrêts très prolongés.

Modalités pratiques

Pendant les 12 premiers mois d'arrêt maladie : le salarié continue d'acquérir des jours de congé légal au rythme normal (**2,167 jours par mois** pour un temps plein).

Si l'arrêt se prolonge au-delà de 12 mois : les droits à congé cessent d'être générés pour la période excédentaire, mais les **droits déjà acquis** sont conservés.

À la reprise du travail : le salarié conserve **tous les droits** à congé acquis durant la période d'incapacité et peut les prendre selon les règles habituelles de planification.

Maladie pendant les congés : Si le salarié tombe malade pendant ses congés, il peut, sur présentation d'un **certificat médical dans les 3 jours ouvrables** (au Luxembourg), faire **suspendre le congé** et le reporter ultérieurement (article [L.233-15](#)).

Pratiques et recommandations

Suivre précisément la durée des arrêts maladie pour chaque salarié afin de déterminer la période maximale d'acquisition des droits à congé (**12 mois**).

Informers les salariés de leurs droits et des conséquences d'un arrêt prolongé sur l'acquisition des congés. **Tenir un registre précis** des périodes d'incapacité avec certificats médicaux et calcul des droits acquis.

En cas de doute sur la durée ou la nature de l'incapacité, **solliciter l'avis** du Contrôle médical de la sécurité sociale. Les **reports de congés** pour cause de maladie doivent être documentés et intégrés dans la gestion des absences.

Planifier la reprise : Anticiper avec le salarié la prise des congés accumulés après la reprise pour éviter l'engorgement et respecter les délais de péremption.

Cadre juridique

Article L.233-4 : fixation du congé légal annuel à **26 jours ouvrables minimum**.

Article L.233-7 : assimilation des périodes d'incapacité de travail à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés, **dans la limite de 12 mois consécutifs**.

Article L.233-15 : suspension et report des congés en cas de maladie survenant pendant la période de congé.

Jurisprudence nationale constante confirmant l'application stricte de la **limite de 12 mois** pour l'acquisition des droits à congé durant l'incapacité de travail. **Jurisprudence CJUE depuis 2009** : droit au report des congés non pris pour cause de maladie.

Vérifiez systématiquement la **durée totale** des absences pour maladie sur la période de référence afin d'éviter toute erreur dans le calcul des droits à congé et d'anticiper les situations de **longue maladie** (au-delà de 12 mois).

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.