Le salarié en arrêt maladie continue-t-il à accumuler des jours de congé ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **salarié en arrêt maladie continue à accumuler ses jours de congé payé** pendant toute la durée de son incapacité de travail, à condition que l'absence soit justifiée par un **certificat médical** et que le contrat de travail ne soit pas rompu. Les périodes de maladie sont juridiquement assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé, conformément à l'article L.233-6 du Code du travail.

L'acquisition des **congés s'effectue normalement**, à raison de **26 jours ouvrables par année complète** (soit environ 2,17 jours par mois travaillé), même en cas de longue maladie. Si le salarié ne peut pas prendre ses congés en raison de la maladie qui se prolonge au-delà de l'année civile, il bénéficie d'un **droit au report exceptionnel** jusqu'au 31 mars de l'année suivante selon les conditions prévues par la loi. Cette règle protège les droits des salariés malades et garantit qu'une absence pour raison de santé ne les prive pas de leurs congés légaux.

Définition

L'**accumulation des jours de congé** désigne le droit du salarié à acquérir progressivement des jours de congé légal payé pendant une période déterminée, indépendamment de la prise effective de ces congés. Cette acquisition se fait mensuellement, proportionnellement au temps de travail ou aux périodes assimilées. La question porte sur la situation spécifique où le salarié est en **incapacité de travail pour cause de maladie** et sur le maintien ou non de l'acquisition de ses droits à congé annuel pendant cette période d'absence médicalement justifiée.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé le salarié acquiert-il par mois d'arrêt maladie ?

Le salarié acquiert environ 2,17 jours ouvrables de congé par mois complet d'arrêt maladie justifié par certificat médical. Cela correspond au calcul normal de 26 jours ouvrables de congé annuel divisés par 12 mois, les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier étant comptées comme mois entier.

Le salarié en arrêt maladie continue-t-il à accumuler des jours de congé au Luxembourg ?

Oui, au Luxembourg, le salarié en arrêt maladie continue à accumuler ses jours de congé payé pendant toute la durée de son incapacité de travail. Les périodes de maladie sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé, à condition que l'absence soit justifiée par un certificat médical et que le contrat de travail ne soit pas rompu.

Que se passe-t-il si le salarié ne peut pas prendre ses congés accumulés pendant sa maladie avant le 31 décembre ?

Si le salarié ne peut pas prendre ses congés avant le 31 décembre en raison de sa maladie, ces congés peuvent être reportés exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Ce report est un droit légal prévu par l'article L.233-10 du Code du travail luxembourgeois lorsque l'impossibilité de prendre les congés est indépendante de la volonté du salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les conditions pour que les congés s'accumulent pendant un arrêt maladie ?

Pour que les congés s'accumulent pendant un arrêt maladie, trois conditions doivent être remplies : le contrat de travail ne doit pas être rompu, l'absence doit être justifiée par un certificat médical valide, et ce certificat médical doit être transmis à l'employeur dans les 3 jours ouvrables suivant le début de l'absence.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, le salarié en incapacité de travail pour cause de maladie, dûment constatée par **certificat médical**, demeure lié par son contrat de travail. L'absence pour maladie ne rompt pas le contrat, mais **suspend l'exécution de la prestation de travail**.

Selon l'**article L.233-6 du Code du travail**, les absences pour cause de maladie ou d'accident **sont expressément assimilées à des journées de travail effectif** et ne constituent pas des absences injustifiées pour le calcul des droits à congé. Cette règle s'applique quelle que soit la durée de l'incapacité, y compris en cas de longue maladie, sous réserve que :

- Le contrat de travail ne soit pas rompu
- L'absence soit justifiée par un certificat médical valide
- Le certificat médical soit transmis à l'employeur dans les **3 jours ouvrables** suivant le début de l'absence

Cette assimilation garantit que le salarié continue à **acquérir ses droits à congé** pendant toute la durée de son arrêt maladie.

Modalités pratiques

L'acquisition des congés payés pendant la maladie s'effectue selon les **mêmes modalités** que pour les périodes de travail effectif. Conformément à l'**article L.233-4 du Code du travail**, le salarié a droit à **26 jours ouvrables de congé par année**, ce qui représente environ **2,17 jours ouvrables par mois**.

Calcul pratique : Pour chaque mois complet d'absence pour maladie justifiée, le salarié acquiert donc environ 2,17 jours de congé. Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier (article L.233-7).

En cas de maladie prolongée : Si le salarié est en arrêt maladie pendant une année entière avec certificats médicaux valides, il acquiert la **totalité de ses 26 jours de congé annuel**. L'acquisition cesse uniquement à la date de fin du contrat en cas de rupture (licenciement, démission, fin de CDD).

Report des congés : Selon l'**article L.233-10**, si le salarié ne peut pas prendre ses congés avant le 31 décembre en raison de sa maladie, ces congés peuvent être **reportés exceptionnellement jusqu'au 31 mars** de l'année suivante, à condition que l'impossibilité de les prendre soit liée aux besoins du service ou à des circonstances indépendantes de la volonté du salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux **responsables RH** de :

Suivi administratif rigoureux :

- Tenir à jour le **registre des congés** en incluant les acquisitions pendant les périodes de maladie
- Mettre à jour les **bulletins de paie** pour refléter l'acquisition continue des congés même en absence pour maladie
- Conserver tous les **certificats médicaux** justifiant les absences

Information du salarié :

- Informer régulièrement les salariés de leur **solde de congés acquis**, notamment après une absence prolongée pour maladie
- Expliquer clairement les **droits au report** en cas d'impossibilité de prendre les congés avant le 31 décembre
- Communiquer les **échéances de prise de congé** (31 mars pour les congés reportés)

Planification de la reprise :

- Après une longue maladie, prévoir avec le salarié la **planification de ses congés accumulés**
- Respecter les souhaits du salarié pour la prise de congé, sous réserve des besoins du service
- Ne jamais refuser l'acquisition ou le report des congés au motif de l'absence pour maladie

Attention : L'employeur qui refuserait l'acquisition des congés pendant la maladie ou qui n'autoriserait pas leur report légitime s'expose à un **contentieux prud'homal** et à une condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de congé, voire à des sanctions pénales.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Article L.233-4** : Fixe la durée du congé annuel à 26 jours ouvrables minimum par année, indépendamment de l'âge du salarié
- **Article L.233-6** : Établit expressément que les absences pour cause de maladie ou d'accident sont assimilées à des journées de travail effectif et ne constituent pas des absences injustifiées pour le calcul des droits à congé
- **Article L.233-7** : Précise les modalités de calcul proportionnel des congés (un douzième par mois de travail entier)
- **Article L.233-10** : Prévoit le report exceptionnel des congés jusqu'au 31 mars de l'année suivante lorsque le salarié n'a pu les prendre avant le 31 décembre
- **Article L.233-11** : Dispose que les absences pour maladie ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit
- **Article L.233-12** : Règle le droit au congé proportionnel en cas de fin de contrat et prévoit le versement d'une indemnité compensatoire pour les congés non pris

Jurisprudence :

- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg confirmant l'acquisition des congés pendant la maladie et le droit au report en cas d'impossibilité de prise pour cause de maladie
- Application de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur le maintien des droits à congé en cas d'absence indépendante de la volonté du salarié

L'employeur ne peut en aucun cas refuser l'acquisition des congés pendant une période de maladie justifiée par certificat médical, ni refuser le report légitime de ces congés. Un tel refus constituerait une **violation des dispositions légales** et exposerait l'employeur à des sanctions, notamment :

- Contentieux devant le tribunal du travail
- Condamnation au paiement d'une **indemnité compensatoire** pour congés non pris ou non reportés
- **Sanctions pénales** prévues par l'article L.233-20 : amende de 251 à 5.000 euros et/ou emprisonnement de 8 jours à 1 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.