Un salarié perd-il ses congés légaux en cas d'arrêt maladie prolongé ?

Réponse courte

Non, le salarié **ne perd jamais** ses congés légaux en cas d'arrêt maladie prolongé. Il **continue d'acquérir** ses jours de congé légal pendant toute la durée de l'incapacité, tant que le contrat de travail subsiste. Ces jours **ne sont ni annulés ni supprimés** du fait de la maladie.

À la **reprise du travail**, le salarié peut demander à prendre tous les congés non consommés, sous réserve de planification avec l'employeur. En cas de **rupture du contrat**, il a **droit intégral** à une indemnité compensatoire pour tous les congés non pris, y compris ceux accumulés pendant l'arrêt maladie. Les droits sont conservés dans la **limite de la prescription triennale**.

Définition

Le **congé légal annuel payé** constitue un droit fondamental garanti à tout salarié lié par un contrat de travail luxembourgeois. Ce droit est fixé à **26 jours ouvrables minimum par an** pour un salarié à temps plein, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

L'**acquisition du congé** est **continue et automatique** pendant la relation de travail et ne peut être interrompue par une **incapacité temporaire** pour maladie. Ce principe vise à garantir au salarié un temps de repos effectif, indépendamment de la survenance d'événements de santé, et constitue un **droit acquis** protégé par la loi.

Questions fréquentes

Comment sont calculés les congés en cas de rupture de contrat après un arrêt maladie ?

En cas de rupture du contrat (licenciement, démission ou fin de CDD), le salarié a droit intégral à une indemnité compensatoire pour tous les congés non pris, y compris ceux accumulés pendant l'arrêt maladie. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire journalier moyen.

Que se passe-t-il avec les congés accumulés pendant un arrêt maladie à la reprise du travail ?

À la reprise du travail, le salarié peut demander à prendre tous les congés non consommés accumulés pendant l'arrêt maladie, sous réserve de planification avec l'employeur. Ces congés peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année suivante et sont conservés dans la limite de la prescription triennale.

Quelle est la durée de prescription pour réclamer les congés accumulés pendant une maladie ?

Les droits à congé non pris sont soumis à une prescription de 3 ans à compter de leur acquisition, conformément à l'article L.221-17 du Code du travail. Cette prescription s'applique même pour les congés accumulés pendant une période de maladie prolongée.

Un salarié en arrêt maladie prolongé perd-il ses congés légaux au Luxembourg ?

Non, le salarié ne perd jamais ses congés légaux en cas d'arrêt maladie prolongé. Il continue d'acquérir ses 26 jours de congé légal minimum pendant toute la durée de l'incapacité, tant que le contrat de travail subsiste, conformément à l'article L.233-6 du Code du travail.

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

Conditions d’exercice

Acquisition automatique pendant l'incapacité : Le droit au congé légal **naît dès l'existence** du contrat de travail, sans condition d'ancienneté. L'acquisition s'effectue **au prorata du temps d'emploi** durant l'année de référence, généralement du 1er janvier au 31 décembre.

Pendant une **incapacité de travail pour maladie**, le salarié continue d'acquérir des jours de congé légal **au même rythme** que s'il travaillait normalement, conformément à l'article L.233-6 du Code du travail qui assimile les **absences pour maladie à des journées de travail effectif**.

Protection contre la perte : Aucune disposition légale ne permet à l'employeur de **supprimer ou réduire** les droits à congé acquis pendant une période de maladie. Ces droits sont **intangibles** et doivent être respectés intégralement.

Prescription triennale : Les droits à congé non pris sont soumis à une **prescription de 3 ans** à compter de leur acquisition, conformément à l'article L.221-17 du Code du travail. Cette prescription s'applique même en cas de maladie prolongée.

Modalités pratiques

Pendant l'arrêt maladie :

- Le salarié **ne peut pas** prendre effectivement ses congés pendant l'incapacité
- Les jours de congé **continuent de s'accumuler** normalement
- **Aucune perte** ou annulation des droits acquis
- **Maintien intégral** du décompte des jours dus

Report et planification à la reprise : Si l'incapacité se prolonge jusqu'à la **fin de l'année civile**, le report du congé est **automatiquement autorisé** jusqu'au **31 mars de l'année suivante**, conformément à l'article L.233-10. En cas de reprise **après cette date**, le salarié peut encore réclamer ses congés dans la **limite de la prescription triennale**.

Modalités de prise après reprise :

- Le salarié peut **demander** à prendre tous les congés accumulés
- L'employeur doit **planifier** la prise en tenant compte des nécessités de service
- **Priorité** peut être donnée au salarié ayant des congés reportés pour maladie
- **Fractionnement possible** selon les besoins organisationnels

Rupture du contrat pendant ou après l'incapacité : En cas de **licenciement, démission ou fin de CDD**, le salarié a **droit intégral** à une indemnité compensatoire calculée sur la base du **salaire journalier moyen**, pour tous les congés non pris, y compris ceux accumulés pendant la maladie.

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

Pratiques et recommandations

Gestion administrative rigoureuse :

- **Tenir un décompte précis** des droits à congé acquis et non pris
- **Maintenir les calculs** pendant toute la durée de l'incapacité
- **Identifier clairement** les congés reportés pour cause de maladie
-

Documenter les demandes de report et leurs motifs

Communication proactive :

Informer le salarié de ses droits conservés pendant l'incapacité

Planifier un entretien de reprise pour organiser la prise des congés

Expliquer les modalités de report et de prescription

- **Confirmer par écrit** les accords de planification

Anticipation des impacts organisationnels :

Prévoir l'impact du retour et de la prise des congés accumulés

Organiser le remplacement ou la répartition des tâches

Considérer l'étalement des congés sur plusieurs périodes

Respecter l'égalité de traitement avec les autres salariés

Prévention des contentieux :

Garantir la traçabilité de tous les droits acquis

Éviter tout refus injustifié de prise de congés reportés

- **Calculer correctement** les indemnités compensatoires
-

Former les managers aux règles de conservation des congés

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

Cadre juridique

Dispositions légales principales :

- **Article L.233-4 du Code du travail** : durée minimale du congé légal annuel (26 jours ouvrables)
- **Article L.233-6 du Code du travail** : assimilation des absences maladie à du travail effectif
- **Article L.233-10 du Code du travail** : modalités de report du congé non pris
- **Article L.233-11 du Code du travail** : non-imputation des absences maladie sur le congé

Protection des droits acquis :

- **Article L.233-12 du Code du travail** : indemnité compensatoire en cas de rupture
- **Article L.233-13 du Code du travail** : conservation des droits en cas de changement d'employeur
- **Article L.221-17 du Code du travail** : prescription triennale des créances salariales

Principes généraux :

- **Article L.414-3 du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés
- **Article L.251-1 et suivants** : protection contre le licenciement pendant la maladie
- **Directive européenne 2003/88/CE** : temps de travail et congés payés

Jurisprudence consolidée :

- **Jurisprudence luxembourgeoise constante** : maintien intégral des droits à congé pendant l'incapacité
- **CJUE (Affaires Schultz-Hoff et autres)** : obligation de report des congés en cas de maladie
- **Tribunaux du travail** : calcul des indemnités compensatoires incluant les congés reportés

L'employeur qui **supprimerait** ou **refuserait** le paiement des congés légaux acquis pendant un arrêt maladie prolongé s'expose à un **risque de contentieux** majeur et à l'obligation de verser des **dommages-intérêts** en plus de l'indemnité compensatoire due.

Il est **essentiel** d'assurer une **traçabilité parfaite** des droits à congé et d'informer régulièrement les salariés concernés. Les systèmes de gestion RH doivent être **paramétrés** pour continuer l'acquisition des congés pendant les périodes d'incapacité.

Point crucial : Les **26 jours minimum** continuent de s'acquérir **normalement** pendant toute la durée de l'arrêt maladie, créant un **cumul** potentiellement important à gérer au retour.

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.