Le salarié peut-il être en arrêt maladie pendant son congé parental au Luxembourg ?

Réponse courte

Le cumul entre arrêt maladie et congé parental n'est pas autorisé au Luxembourg. Ces deux situations entraînent chacune une suspension du contrat de travail et donnent droit à des indemnités distinctes qui ne peuvent pas se superposer.

Lorsqu'un arrêt maladie survient avant le début prévu du congé parental et se prolonge au-delà de cette date de début, la **Caisse pour l'avenir des enfants** (CAE) rejette automatiquement la demande de congé parental. Le salarié doit alors présenter une nouvelle demande après la fin de son arrêt maladie. Si l'arrêt se termine avant le début prévu du congé parental, ce dernier peut débuter normalement à la date initialement prévue.

En revanche, si l'arrêt maladie intervient pendant un congé parental déjà en cours, le congé parental n'est ni suspendu ni prolongé. Il continue de se dérouler normalement jusqu'à son terme initial, sans modification de durée. Le salarié perçoit uniquement l'**indemnité de congé parental** versée par la CAE, sans possibilité de recevoir également les indemnités journalières de maladie de la CNS.

Cette règle vise à éviter toute double indemnisation et garantit la cohérence du système de protection sociale luxembourgeois. Les employeurs doivent veiller à informer clairement leurs salariés de ces modalités lors de la planification du congé parental.

Définition

L'**arrêt maladie** correspond à une période d'incapacité temporaire de travail attestée par certificat médical, pendant laquelle le salarié est dispensé de travailler et perçoit des **indemnités de maladie** versées par la Caisse nationale de santé (CNS). Le contrat de travail est suspendu pendant cette période.

Le **congé parental** est un dispositif légal permettant à un parent salarié de suspendre totalement ou partiellement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. Durant ce congé, le parent perçoit une **indemnité de congé parental** versée par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE).

Ces deux régimes présentent des différences fondamentales :

- **Objectif** : protection de la santé du salarié (maladie) versus éducation de l'enfant (congé parental)
- **Organisme payeur** : CNS (maladie) versus CAE (congé parental)
- **Nature de l'indemnité** : remplacement du salaire (maladie) versus allocation familiale (congé parental)
- **Compatibilité** : ces deux situations ne peuvent pas coexister simultanément

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

Questions fréquentes

Comment se déroule un arrêt maladie pendant un congé parental en cours ?

Le congé parental continue normalement jusqu'à son terme initial, sans interruption ni prolongation. Vous continuez de percevoir uniquement l'indemnité de congé parental de la CAE, sans recevoir les indemnités journalières de maladie de la CNS.

Peut-on cumuler un arrêt maladie et un congé parental au Luxembourg ?

Non, le cumul entre arrêt maladie et congé parental n'est pas autorisé au Luxembourg. Ces deux situations entraînent chacune une suspension du contrat de travail et donnent droit à des indemnités distinctes qui ne peuvent pas se superposer, afin d'éviter toute double indemnisation.

Que se passe-t-il si je tombe malade avant le début de mon congé parental ?

Si l'arrêt maladie se termine avant la date prévue du congé parental, celui-ci démarre normalement. Si l'arrêt se prolonge au-delà de cette date, la CAE rejette automatiquement la demande et vous devez présenter une nouvelle demande après la fin de votre arrêt maladie.

Quels organismes versent les indemnités de maladie et de congé parental ?

Les indemnités de maladie sont versées par la Caisse nationale de santé (CNS), tandis que les indemnités de congé parental sont versées par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE). Ces deux organismes communiquent entre eux pour éviter toute double indemnisation.

Conditions d’exercice

Le **congé parental** peut être pris selon différentes formules : à temps plein (4 ou 6 mois), à temps partiel (8 ou 12 mois), ou de façon fractionnée (4 périodes d'un mois ou réduction de 20% sur 20 mois). Il est accessible aux parents affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant au moins 12 mois continus avant le début du congé, travaillant minimum 10 heures par semaine.

Le congé peut être pris immédiatement après le congé de maternité ou d'accueil, ou ultérieurement jusqu'aux 6 ans de l'enfant (12 ans en cas d'adoption). Une demande doit être notifiée à l'employeur 2 mois avant le congé de maternité pour le premier congé parental, ou 4 mois avant pour le second congé parental.

L'**arrêt maladie** nécessite un certificat médical à présenter à l'employeur le premier jour d'absence et à transmettre à la CNS dans les 3 jours ouvrables. Le salarié en incapacité de travail ne peut exercer aucune activité professionnelle pendant cette période.

Règle d'incompatibilité : un salarié ne peut pas cumuler simultanément un arrêt maladie et un congé parental. Si les deux situations se chevauchent, seul l'un des deux régimes s'applique.

Modalités pratiques

Situation 1 : Arrêt maladie avant le début du congé parental

Si l'arrêt maladie se termine avant la date prévue de début du congé parental, celui-ci démarre normalement à la date initialement prévue.

Si l'arrêt maladie se prolonge au-delà de la date prévue de début du congé parental, la CAE rejette automatiquement la demande. Le salarié doit alors :

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

- Attendre la fin de son arrêt maladie
- Déposer une nouvelle demande de congé parental auprès de la CAE
- Informer son employeur de ce report

Situation 2 : Arrêt maladie pendant le congé parental

Lorsqu'un salarié tombe malade pendant son congé parental :

- Le congé parental se poursuit normalement, sans interruption ni prolongation
- La date de fin du congé parental reste inchangée
- Le salarié continue de percevoir l'indemnité de congé parental de la CAE
- Aucune indemnité de maladie de la CNS n'est versée pour cette période
- Le salarié n'a pas besoin d'envoyer de certificat médical à la CAE
- Un certificat médical peut toutefois être demandé par l'employeur selon les règles habituelles

Coordination administrative : la CAE et la CNS communiquent entre elles pour éviter toute double indemnisation. Les employeurs doivent déclarer correctement les absences auprès des deux organismes.

Pratiques et recommandations

Les **responsables RH** doivent informer systématiquement les salariés qui préparent un congé parental sur l'impossibilité de cumuler ce congé avec un arrêt maladie. Cette information devrait être donnée :

- Lors des entretiens préparatoires au congé parental
- Dans les documents d'information remis au salarié
- Au moment de la signature de la demande de congé parental

Il est recommandé d'**anticiper les situations de santé** en conseillant aux salariés de choisir le moment du congé parental en tenant compte de leur état de santé prévisible. Pour les parents d'enfants en bas âge, prévoir une certaine flexibilité dans la planification peut éviter des complications.

En cas d'arrêt maladie avant le début prévu du congé parental, **accompagner le salarié** dans les démarches administratives pour déposer une nouvelle demande auprès de la CAE après la guérison. Vérifier que les délais légaux de notification sont respectés.

Pour éviter tout litige, **documenter soigneusement** :

- Les dates exactes du congé parental prévu et effectif
- Les certificats médicaux reçus et leur période de couverture
- Les communications avec la CAE et la CNS
- Les décisions de report ou de maintien du congé parental

Mettre en place une **coordination efficace** entre le service RH et le service paie pour garantir que :

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

- Les déclarations à la CAE et à la CNS sont cohérentes
- Aucune double indemnisation n'intervient
- Les absences sont correctement codifiées dans le système de gestion

En cas de **désaccord ou situation complexe**, orienter le salarié vers la CAE pour obtenir une position officielle sur sa situation spécifique. La médiatrice du travail peut également être consultée en cas de différend avec l'employeur sur les modalités d'organisation du congé parental.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Articles L.234-43 à L.234-51	Congé parental : conditions, durées, modalités et droits
Article L.234-47 (5)	Suspension du contrat de travail pendant le congé parental
Article L.234-47 (6)	Interruption du congé parental en cas de nouveau congé de maternité
Article L.121-6	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail pour maladie
Réglementations spécifiques	
Règlement grand-ducal du 31 juillet 2016	Modalités d'application du congé parental
Code de la sécurité sociale	
Articles 11 et suivants	Assurance maladie et indemnités pécuniaires de maladie
Sources administratives	
Circulaires et FAQ de la CAE	Modalités pratiques de gestion du congé parental
Positions de la CNS	Indemnisation de l'incapacité de travail

La règle d'impossibilité de cumul entre arrêt maladie et congé parental est strictement appliquée par la CAE et la CNS. Toute tentative de percevoir simultanément les deux types d'indemnités constitue une fraude aux prestations sociales, pouvant entraîner le remboursement des sommes indûment perçues et d'éventuelles sanctions. La CAE dispose des moyens de contrôle nécessaires pour détecter ces situations.

Pour les employeurs, garantir la bonne application de ces règles relève du respect des obligations légales en matière de gestion sociale. Une mauvaise coordination entre les déclarations peut créer des difficultés administratives pour le salarié et générer des contentieux.

Les salariés doivent être conscients qu'une maladie survenant pendant le congé parental ne donne pas droit à une prolongation de ce congé. Le choix du moment du congé parental doit donc tenir compte de cette particularité.

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

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.

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