

Un salarié malade pendant ses congés peut-il les transformer en arrêt maladie ?

Réponse courte

Oui, un salarié qui **tombe malade pendant ses congés annuels** peut transformer ces jours en arrêt maladie, à condition de respecter les **obligations de notification** et de fournir un **certificat médical** dans les délais légaux.

Le principe est clair : les **journées de maladie reconnues par certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé**. Le salarié doit avertir son employeur le jour même de l'incapacité et transmettre le certificat médical dans les **trois jours ouvrables** s'il se trouve au Luxembourg (ou aussi rapidement que possible s'il est à l'étranger).

Si ces conditions sont remplies, le **congé payé est suspendu** pour la durée de l'incapacité médicalement constatée. Les jours de congé non pris à cause de la maladie doivent être **reportés et pris ultérieurement** d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'employeur ne peut refuser ce report que si le salarié n'a pas respecté les **formalités de déclaration** dans les délais prévus par la loi.

Définition

La transformation des congés en arrêt maladie désigne la **suspension automatique du congé annuel payé** lorsqu'une **incapacité de travail médicalement constatée** survient pendant la période de vacances du salarié. Dans ce cas, les jours pendant lesquels le salarié est réellement malade ne sont pas décomptés de son solde de congés légaux et doivent être repris ultérieurement. Cette protection garantit que le salarié conserve son **droit effectif au repos annuel**, conformément aux principes du droit social luxembourgeois et européen.

Questions fréquentes

Comment se fait le report des jours de congé non pris pour cause de maladie ?

Les jours de congé non pris à cause de la maladie sont automatiquement reportés et doivent être pris ultérieurement. La nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, conformément à l'article L.233-11 du Code du travail.

L'employeur peut-il refuser la transformation des congés en arrêt maladie ?

L'employeur ne peut refuser le report des jours de congé que si le salarié n'a pas respecté les formalités légales : absence de notification dans les délais ou non-transmission du certificat médical. En cas de doute sur la validité du certificat, l'employeur peut solliciter un contrôle médical.

Quelles sont les obligations du salarié pour convertir ses congés en arrêt maladie ?

Le salarié doit respecter trois obligations : informer l'employeur le jour même de l'incapacité de travail, fournir un certificat médical établi par un médecin, et transmettre ce certificat dans les trois jours ouvrables s'il est au Luxembourg (ou aussi rapidement que possible s'il est à l'étranger).

Un salarié malade pendant ses congés peut-il transformer ces jours en arrêt maladie ?

Oui, un salarié qui tombe malade pendant ses congés annuels peut transformer ces jours en arrêt maladie. Il doit avertir son employeur le jour même de l'incapacité et transmettre un certificat médical dans les trois jours ouvrables. Les jours de maladie ne sont alors pas décomptés du solde de congés et doivent être reportés.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la transformation des jours de congé en arrêt maladie, plusieurs **conditions cumulatives** doivent être respectées :

- L'incapacité de travail doit survenir pendant une période de **congé annuel payé** (congé légal ou conventionnel), et non durant un congé sans solde ou une autre forme d'absence.
- L'incapacité doit être **médicalement constatée** par un certificat d'incapacité de travail établi par un médecin, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail.
- Le salarié doit **avertir l'employeur le jour même** de l'incapacité de travail, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit.
- Le **certificat médical** doit être transmis à l'employeur dans les **trois jours ouvrables** suivant le début de l'incapacité si le salarié se trouve au Luxembourg. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé **aussi rapidement que possible**.
- La maladie doit rendre le salarié **totalement inapte** à exercer son activité professionnelle pendant les jours concernés.

Modalités pratiques

Notification de l'incapacité :

Le salarié doit informer son employeur **sans délai** dès le premier jour de l'incapacité de travail survenant pendant ses congés. Cette notification peut être effectuée par téléphone, email, SMS ou tout autre moyen permettant d'informer rapidement l'employeur.

Transmission du certificat médical :

Le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les **trois jours ouvrables** (jours de travail effectifs) suivant le début de l'incapacité. En cas de séjour à l'étranger, le salarié doit transmettre le certificat dans les meilleurs délais, en tenant compte des contraintes postales internationales.

Suspension et report du congé :

À réception du certificat médical, l'employeur procède à la **suspension du congé payé** pour la durée de l'incapacité médicalement constatée. Les jours de congé non pris en raison de la maladie sont considérés comme **non consommés** et doivent être reportés. La **nouvelle fixation du congé** doit être convenue **d'un commun accord**

entre l'employeur et le salarié, conformément à l'article L.233-11 du Code du travail.

Refus de l'employeur :

L'employeur ne peut refuser le report des jours de congé non pris pour cause de maladie que si le salarié **n'a pas respecté les formalités requises** (absence de notification dans les délais ou non-transmission du certificat médical). En cas de doute sur la validité du certificat, l'employeur peut solliciter le contrôle du médecin du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Il est recommandé de **rappeler les modalités de déclaration** d'une incapacité de travail survenant pendant les congés dans le règlement interne, la politique congés ou lors de la planification des vacances. Les employeurs devraient informer clairement les salariés de l'**obligation de transmettre le certificat médical dans les délais**, faute de quoi la transformation des congés en arrêt maladie pourra être refusée.

Les **reports de congés** consécutifs à une maladie pendant les vacances doivent être **formalisés par écrit** (email de confirmation, note de service) afin d'éviter tout litige ultérieur sur le solde de congés restant.

En cas de doute sur la validité d'un certificat médical, l'employeur peut solliciter un **contrôle médical** auprès du Contrôle médical de la sécurité sociale plutôt que de refuser immédiatement le report.

Pour les salariés :

Les salariés doivent être **proactifs** dans la déclaration de leur incapacité de travail survenant pendant les congés et ne pas attendre leur retour pour informer l'employeur. La transmission rapide du certificat médical est essentielle pour conserver le droit au report des jours de congé.

Il est conseillé de **conserver une preuve** de la transmission du certificat médical (envoi recommandé, email avec accusé de réception) pour se prémunir contre toute contestation ultérieure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-11 du Code du travail	Principe de non-imputation des journées de maladie sur le congé annuel. Obligation de transmettre le certificat médical dans les trois jours ouvrables (au pays) ou aussi rapidement que possible (à l'étranger). Nouvelle fixation du congé d'un commun accord.
Article L.121-6 du Code du travail	Obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'incapacité de travail. Modalités de notification de l'incapacité de travail.
Article L.233-9 du Code du travail	Principe selon lequel le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.
Article L.233-10 du Code du travail	Fixation du congé selon le désir du salarié et possibilité de report exceptionnel jusqu'au 31 mars de l'année suivante en cas de besoins de service.
Jurisprudence CJUE du 20 janvier 2009	Arrêts Schultz-Hoff (C-350/06) et Stringer (C-520/06) : le travailleur qui n'a pas été en mesure de prendre ses congés pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie) ne perd pas son droit au congé annuel payé.
Jurisprudence luxembourgeoise	Application par les tribunaux luxembourgeois depuis 2009 de la jurisprudence européenne sur le report des congés non pris pour cause de maladie.

L'absence de notification dans les délais ou la **transmission tardive du certificat médical** prive le salarié du droit au report des jours de congé non pris pour cause de maladie. Le non-respect de ces formalités légales permet à l'employeur de refuser légitimement la transformation des congés en arrêt maladie et le report des jours concernés.

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.