Que faire si un salarié tombe malade pendant ses congés payés ?

Réponse courte

Lorsqu'un **salarié tombe malade pendant son congé payé**, les jours d'arrêt maladie ne sont pas comptabilisés comme congé, à condition que le salarié respecte les obligations légales de notification. Le salarié doit informer immédiatement l'employeur de son **incapacité de travail** et transmettre un **certificat médical** dans les trois jours ouvrables s'il se trouve au Luxembourg, ou aussi rapidement que possible s'il est à l'étranger.

Les journées de maladie médicalement constatées sont alors retirées du compteur de congé payé. Ces jours doivent être reportés et fixés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Le report peut s'effectuer jusqu'au 31 mars de l'année suivante selon les règles habituelles de report, ou au-delà si le salarié reste en incapacité prolongée. Pendant la période de maladie, le salarié perçoit l'**indemnité de maladie** prévue par la législation, et non l'indemnité de congé payé. À la reprise, l'employeur ajuste le solde de congé pour permettre au salarié de prendre ultérieurement les jours non consommés.

Définition

Le **chevauchement entre congé payé et arrêt maladie** désigne la situation où un salarié, en période de congé de récréation, se trouve en **incapacité de travail** pour cause de maladie ou d'accident. Cette situation active un mécanisme légal de protection : les journées de maladie reconnues par **certificat médical** ne sont pas imputées sur le congé annuel auquel le salarié a droit.

Ce dispositif vise à préserver le droit au repos du salarié, le congé de récréation ayant pour finalité la détente et la récupération, objectif incompatible avec un état de maladie. La gestion de cette situation implique des obligations précises pour le salarié en matière de **notification** et de **justification médicale**, ainsi que des responsabilités administratives pour l'employeur concernant l'ajustement du solde de congé.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer administrativement cette situation ?

L'employeur doit suspendre immédiatement le décompte du congé payé dès réception du certificat médical, ajuster le solde de congé du salarié en retirant les jours de maladie, et documenter l'ajustement. Les nouveaux jours de congé doivent être fixés d'un commun accord avec le salarié.

Jusqu'à quand peuvent être reportés les jours de congé récupérés suite à une maladie ?

Les jours récupérés peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année suivante selon les règles habituelles, ou au-delà si le salarié reste en incapacité prolongée. La nouvelle fixation doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.

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

Que se passe-t-il si un salarié tombe malade pendant ses congés payés au Luxembourg ?

Les jours d'arrêt maladie ne sont pas comptabilisés comme congé payé, à condition que le salarié respecte ses obligations légales. Il doit informer immédiatement l'employeur et transmettre un certificat médical dans les trois jours ouvrables. Les journées de maladie sont alors retirées du compteur de congé et peuvent être reportées.

Quelles sont les obligations du salarié en cas de maladie pendant son congé payé ?

Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur de son incapacité de travail, personnellement ou par personne interposée. Il doit ensuite transmettre un certificat médical dans un délai de trois jours ouvrables s'il se trouve au Luxembourg, ou aussi rapidement que possible s'il est à l'étranger.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier de la non-imputation des jours de maladie sur le congé payé, le salarié doit respecter cumulativement les obligations suivantes :

Notification immédiate de l'incapacité Le salarié doit avertir l'employeur, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit, dès le premier jour de son incapacité de travail. Cette obligation s'applique même si le salarié est en congé payé au moment de la survenance de la maladie.

Transmission du certificat médical Le **certificat médical** doit être adressé à l'employeur dans un délai de trois jours ouvrables à compter du début de l'incapacité si le salarié se trouve au Luxembourg. Si le salarié est à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible. Le certificat doit attester de l'incapacité de travail et préciser sa durée prévisible.

Constat médical de l'incapacité L'incapacité de travail doit être médicalement constatée par un médecin. Un simple malaise ou une indisposition sans confirmation médicale ne permet pas la suspension du congé.

En cas de non-respect de ces obligations, les jours concernés restent imputés sur le compteur de congé payé.

Modalités pratiques

Gestion administrative par l'employeur

Dès réception du certificat médical, l'employeur doit :

- **Suspendre** immédiatement le décompte du congé payé pour la durée de l'incapacité médicalement constatée
- **Ajuster** le solde de congé du salarié en retirant les jours correspondant à la période de maladie
- **Documenter** l'ajustement effectué dans le dossier du salarié et les systèmes de gestion des temps

Fixation des nouveaux jours de congé

La nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Les jours récupérés peuvent être pris ultérieurement selon les modalités suivantes :

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

- Report jusqu'au **31 mars de l'année suivante** si l'impossibilité de prendre le congé résulte des besoins du service ou de la maladie
- Report au-delà du 31 mars si le salarié reste en incapacité prolongée, conformément à la jurisprudence européenne appliquée au Luxembourg

Rémunération pendant la maladie

Pendant la période d'incapacité de travail survenant durant le congé, le salarié perçoit l'**indemnité de maladie** selon les règles du **maintien de la rémunération** prévues par l'article L.121-7 du Code du travail (continuation de salaire par l'employeur pendant 77 jours), et non l'indemnité de congé payé.

Traçabilité et conservation

L'employeur doit garantir la **traçabilité** des communications (date et heure de notification par le salarié) et conserver les certificats médicaux dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Pratiques et recommandations

Communication préventive

Il est recommandé d'informer régulièrement les salariés de leur obligation de notification immédiate en cas de maladie survenant pendant un congé payé. Cette information peut figurer dans le **règlement intérieur**, les communications RH ou lors de la validation des demandes de congé.

Procédures internes claires

Mettre en place des procédures écrites précisant :

- Les modalités de notification en cas de maladie pendant le congé (numéros d'urgence, personnes à contacter)
- Le circuit de transmission des certificats médicaux
- Le processus d'ajustement du solde de congé
- Les règles de fixation des nouveaux jours de congé

Système de gestion des temps

Utiliser un système de gestion des temps permettant :

- L'identification automatique des situations de chevauchement
- L'ajustement du solde de congé lors de la réception du certificat médical
- La génération d'alertes pour le suivi des nouveaux jours à planifier

Documentation et confidentialité

Assurer la conservation sécurisée des certificats médicaux dans le respect de la protection des données personnelles. Les informations médicales doivent rester confidentielles et accessibles uniquement aux personnes habilitées.

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

Dialogue avec le salarié

Privilégier le dialogue constructif pour la fixation des nouveaux jours de congé, en tenant compte à la fois des nécessités du service et de la situation personnelle du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Obligation de notification immédiate et transmission du certificat médical en cas d'incapacité de travail
Article L.121-7 du Code du travail	Continuation de la rémunération (maintien de salaire) en cas de maladie
Article L.233-11 du Code du travail	Non-imputation des absences pour maladie sur le congé ; suspension du congé si maladie pendant le congé de récréation ; délais de transmission du certificat médical
Article L.233-10 du Code du travail	Fixation du congé selon le désir du salarié ; report exceptionnel jusqu'au 31 mars de l'année suivante
Jurisprudence CJUE (C-350/06 et C-520/06, 20 janvier 2009)	Droit au report du congé non pris pour cause de maladie au-delà de la période de référence
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel dans la gestion des absences

L'employeur ne peut pas refuser l'ajustement du solde de congé si le salarié a respecté les obligations de notification et de justification médicale. En cas de doute sur la validité du certificat médical ou sur le respect des délais, il est conseillé de consulter un conseiller juridique ou l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant toute décision.

La nouvelle fixation du congé doit faire l'objet d'un accord entre les parties. En cas de désaccord, il convient de privilégier la médiation et le dialogue social avant d'envisager toute mesure contentieuse.

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.