Le congé maladie est-il pris en compte pour le calcul de l'ancienneté ?

Réponse courte

Le congé maladie est **intégralement pris en compte** pour le calcul de l'**ancienneté** au Luxembourg. La suspension du contrat de travail pour cause de maladie n'interrompt pas le décompte de l'ancienneté, que l'absence soit rémunérée par l'employeur ou indemnisée par la sécurité sociale, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail.

Aucune disposition légale ou contractuelle ne permet d'exclure ces périodes du calcul de l'ancienneté, tant que le contrat de travail n'est pas rompu. Les périodes de congé maladie doivent donc être systématiquement intégrées dans le calcul des droits liés à l'ancienneté, quels que soient leur durée ou leur fréquence.

Toute clause contractuelle ou disposition interne excluant la prise en compte du congé maladie pour l'ancienneté est **nulle et sans effet** selon la jurisprudence luxembourgeoise. En cas de doute, l'interprétation la plus favorable au salarié doit être retenue, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

Définition

L'**ancienneté** désigne la durée pendant laquelle un salarié est lié par un contrat de travail à un même employeur, sans interruption du lien contractuel. Elle sert de référence pour déterminer certains droits, tels que le **préavis de licenciement**, l'**indemnité de départ**, ou l'accès à certains avantages conventionnels. Le congé de maladie, quant à lui, correspond à la période d'absence justifiée par une incapacité de travail médicalement constatée, pendant laquelle le contrat de travail est **suspendu mais non rompu**.

Questions fréquentes

Comment l'ancienneté est-elle traitée en cas de succession de CDD avec périodes de maladie au Luxembourg ?

Les périodes de maladie survenant pendant des CDD successifs sont prises en compte pour l'ancienneté de chaque période contractuelle. L'employeur doit tenir un registre précis de l'ancienneté de chaque salarié en intégrant systématiquement toutes les périodes de congé maladie.

Le congé maladie est-il pris en compte dans le calcul de l'ancienneté au Luxembourg ?

Oui, le congé maladie est intégralement pris en compte pour le calcul de l'ancienneté au Luxembourg, conformément à l'article L.121-6. La suspension du contrat pour cause de maladie n'interrompt pas le décompte de l'ancienneté, que l'absence soit rémunérée par l'employeur ou indemnisée par la sécurité sociale.

Les absences maladie répétées ou prolongées interrompent-elles le calcul de l'ancienneté ?

Non, les absences répétées ou prolongées pour maladie sont toutes prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu. L'employeur est tenu de maintenir la relation contractuelle pendant la période légale et la CNS prend le relais financier, mais le lien contractuel demeure.

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

Quels droits liés à l'ancienneté sont affectés par les périodes de congé maladie au Luxembourg ?

Le préavis de licenciement, l'indemnité de départ et les congés supplémentaires liés à l'ancienneté sont tous calculés en intégrant les périodes de congé maladie. Les documents de fin de contrat, notamment le certificat de travail et le solde de tout compte, doivent refléter l'ancienneté réelle incluant ces périodes de suspension.

Une clause contractuelle peut-elle exclure les périodes de maladie du calcul de l'ancienneté au Luxembourg ?

Non, toute clause contractuelle ou disposition interne excluant la prise en compte du congé maladie pour l'ancienneté est nulle et sans effet selon la jurisprudence luxembourgeoise. En cas de doute, l'interprétation la plus favorable au salarié doit être retenue, conformément aux principes généraux du droit du travail.

Conditions d’exercice

La prise en compte du congé maladie dans le calcul de l'ancienneté s'applique dans les situations suivantes, sans condition de durée ou de fréquence des absences.

Situation	Règle applicable
Absence rémunérée par l'employeur	Intégralement comptée dans l'ancienneté (77 premiers jours sur 18 mois)
Absence indemnisée par la CNS	Également comptée, car le contrat reste en vigueur
Absences répétées ou prolongées	Prises en compte dès lors que le contrat n'est pas rompu
Successions de CDD	Périodes de maladie prises en compte pour l'ancienneté de chaque période contractuelle

L'employeur est tenu de **maintenir le poste** du salarié pendant la période légale (77 jours sur 18 mois), après quoi la CNS prend le relais, mais la relation de travail demeure juridiquement existante tant qu'aucune rupture n'est prononcée.

Modalités pratiques

La gestion opérationnelle de l'ancienneté en cas de maladie repose sur les règles suivantes, applicables sans exception.

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

Paramètre	Règle applicable
Préavis de licenciement	Calculé en tenant compte de toutes les périodes de maladie
Indemnité de départ	Ancienneté intégrant les périodes d'absence maladie
Congés supplémentaires liés à l'ancienneté	Droits calculés sans exclusion des périodes de maladie
Documents de fin de contrat	Ancienneté mentionnée doit inclure toutes les périodes de suspension

La période de congé maladie, qu'elle soit rémunérée par l'employeur ou indemnisée par la sécurité sociale, est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, indépendamment de la durée de l'absence.

Pratiques et recommandations

Tenir un registre précis de l'ancienneté de chaque salarié, en intégrant systématiquement les périodes de congé maladie, est une obligation de bonne gestion RH. **Vérifier** que les documents de fin de contrat, en particulier le certificat de travail et le solde de tout compte, reflètent correctement l'ancienneté réelle du salarié garantit la conformité légale.

Former les gestionnaires RH sur les règles d'intégration des périodes de maladie dans le calcul de l'ancienneté réduit le risque d'erreur lors de la préparation des actes de gestion. **Adopter l'interprétation la plus favorable au salarié** en cas de doute sur la prise en compte d'une période particulière est la règle générale applicable en droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

Les références légales encadrant la prise en compte du congé maladie dans l'ancienneté sont les suivantes.

Référence	Objet
Art. L.121-6	Suspension du contrat pour maladie sans interruption du calcul de l'ancienneté
Jurisprudence constante des juridictions du travail	Toute période de suspension hors rupture effective doit être intégrée dans l'ancienneté

Veillez à intégrer toutes les périodes de congé maladie dans le calcul de l'ancienneté, même en cas d'absences prolongées ou répétées, afin d'éviter tout risque de contentieux devant le tribunal du travail.

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

Voir aussi

- Couverture et durée du maintien de salaire par l'employeur en cas de maladie
- Conditions légales pour bénéficier du congé annuel au Luxembourg

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.