La maladie pendant le congé annuel interrompt-elle le droit aux congés ?

Réponse courte

La **maladie interrompt automatiquement le congé annuel** au Luxembourg. Les jours de maladie survenus pendant les congés payés ne sont pas décomptés du solde de congés si le salarié respecte ses **obligations de notification** dans les délais prévus à l'article L.121-6. Le salarié conserve son droit au **report des jours non pris** jusqu'au **31 mars de l'année suivante**, conformément aux articles L.233-10 et L.233-11 du Code du travail.

Le congé est **suspendu pendant toute la durée** de l'incapacité médicalement justifiée. Les jours non pris doivent être reportés ultérieurement en accord avec l'employeur, dans la limite du délai légal du 31 mars. L'employeur **ne peut légalement refuser** cette interruption dès lors que la maladie est dûment justifiée par certificat médical.

La **traçabilité rigoureuse** des notifications et des reports est indispensable pour prévenir les contentieux. Au-delà du 31 mars de l'année suivante, les jours de congé non pris sont définitivement perdus, ce qui impose une gestion proactive des reports.

Définition

Le **congé annuel de récréation** est un droit fondamental garantissant au salarié un minimum de **26 jours ouvrables** de repos rémunéré par année complète de travail (article L.233-4 du Code du travail).

L'**incapacité de travail pour maladie** désigne la période pendant laquelle le salarié ne peut exercer son activité pour raison médicale, attestée par un **certificat médical** et notifiée à l'employeur selon les modalités strictes de l'article L.121-6 du Code du travail.

Questions fréquentes

Jusqu'à quand les jours de congé interrompus par une maladie peuvent-ils être reportés au Luxembourg ?

Les jours de congé non pris en raison d'une maladie doivent être reportés en accord avec l'employeur, au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante, conformément à l'article L.233-10. Au-delà de cette date, les jours de congé non pris sont définitivement perdus.

L'employeur peut-il refuser l'interruption du congé annuel pour cause de maladie au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser légalement l'interruption du congé annuel dès lors que la maladie est dûment justifiée par un certificat médical. L'employeur a l'obligation de réorganiser la prise des jours reportés dans les délais légaux du 31 mars.

La maladie survenant pendant le congé annuel interrompt-elle le décompte des jours de congé au Luxembourg ?

Oui, la maladie interrompt automatiquement le congé annuel au Luxembourg : les jours d'incapacité dûment justifiés ne sont pas imputés sur le solde de congés si le salarié respecte ses obligations de notification, conformément aux articles L.233-10 et L.233-11. Le congé est suspendu pendant toute la durée de l'incapacité médicalement justifiée.

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

Quelle est la directive européenne applicable à l'interruption du congé annuel pour maladie ?

La directive 2003/88/CE relative au temps de travail et aux périodes minimales de repos annuel encadre au niveau européen ce droit à l'interruption du congé en cas de maladie. Cette directive a été transposée en droit luxembourgeois aux articles L.233-10 et L.233-11 du Code du travail.

Quelles obligations de notification un salarié en congé annuel doit-il respecter en cas de maladie au Luxembourg ?

Le salarié doit informer l'employeur le jour même de la survenance de l'incapacité et transmettre un certificat médical au plus tard le troisième jour ouvrable d'absence, conformément à l'article L.121-6. S'il se trouve à l'étranger, il doit informer l'employeur aussi rapidement que possible.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier de l'interruption du congé annuel pour maladie, le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes, résumées dans le tableau ci-dessous.

Obligation	Délai
Informer l'employeur de l'incapacité	Le jour même de la survenance
Transmettre le certificat médical	Au plus tard le troisième jour ouvrable d'absence
Si à l'étranger	Informer l'employeur aussi rapidement que possible
Justifier médicalement la période	Pendant ou avant le congé, conformément à l'art. L.121-6

Modalités pratiques

L'interruption du congé annuel pour maladie produit les effets suivants, applicables de plein droit dès la notification régulière.

Effet	Règle applicable
Non-décompte des jours de maladie	Les jours d'incapacité justifiés ne sont pas imputés sur le solde de congés
Suspension du congé	Pendant toute la durée de l'incapacité médicalement justifiée
Report des jours non pris	Convenu d'un commun accord entre employeur et salarié
Délai limite de report	Au 31 mars de l'année suivante (art. L.233-10)
Facilitation par l'employeur	Obligation de réorganiser la prise des jours reportés dans les délais

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

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure claire de notification des arrêts maladie survenant pendant les congés est indispensable pour garantir la traçabilité des interruptions. **Documenter précisément** les périodes d'interruption et les reports dans le dossier RH permet de défendre la position de l'entreprise en cas de litige.

Assurer un suivi rigoureux du délai limite du 31 mars pour chaque salarié concerné évite la perte définitive de jours de congé, source fréquente de contentieux. **Informer systématiquement** les salariés de leurs obligations de notification avant chaque départ en congé réduit les situations de non-conformité.

Former les managers aux procédures d'interruption de congés pour maladie garantit une application uniforme et conforme de la règle dans toute l'organisation.

Cadre juridique

Les dispositions légales applicables à l'interruption du congé annuel pour maladie sont les suivantes.

Référence	Objet
Art. L.233-4	Droit au congé annuel minimum de 26 jours ouvrables
Art. L.233-10	Modalités de fixation et report du congé jusqu'au 31 mars
Art. L.233-11	Interruption du congé annuel pour maladie et nouvelle fixation
Art. L.121-6	Obligations de notification de l'incapacité de travail (jour même + certificat sous 3 jours)
Directive 2003/88/CE	Temps de travail et périodes minimales de repos annuel

L'employeur **ne peut légalement refuser** l'interruption du congé annuel en cas de maladie dûment justifiée. La **traçabilité rigoureuse** des notifications et des reports est essentielle pour prévenir les contentieux. Le respect du délai de report au 31 mars de l'année suivante est impératif, au-delà duquel les jours sont perdus définitivement.

Voir aussi

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

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.