

Quels impacts sur le calcul du congé annuel pour un congé maladie prolongé ?

Réponse courte

En cas de congé maladie prolongé, le salarié continue d'acquérir des jours de **congé annuel** pendant toute la période de maintien du contrat de travail (jusqu'à **26 semaines** à partir de la survenance de l'incapacité). L'acquisition du congé annuel n'est suspendue que si la maladie dépasse cette période et entraîne la rupture automatique du contrat ; dans ce cas, l'acquisition cesse à la date de la rupture.

À la reprise du travail après une longue maladie, le salarié conserve le droit de prendre les congés acquis pendant son absence, sous réserve de la **prescription quinquennale**. Si le salarié tombe malade pendant ses congés annuels, les jours d'incapacité justifiée ne sont pas déduits du solde de congé annuel, à condition de fournir un certificat médical dans les délais.

En cas de rupture du contrat pour dépassement de la période de maintien, le **solde de congé non pris** doit être payé au salarié sous forme d'indemnité compensatoire.

Définition

Le **congé annuel payé** est un droit fondamental du salarié, fixé à un minimum légal de **26 jours ouvrables** par année de travail à temps plein, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail luxembourgeois. Le congé de maladie correspond à la suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité médicale, attestée par certificat, sans rupture du lien contractuel. Un **congé maladie prolongé** désigne une absence continue pour maladie excédant la durée habituelle, pouvant s'étendre sur plusieurs semaines ou mois.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer administrativement les droits à congé d'un salarié en longue maladie au Luxembourg ?

L'employeur doit suivre avec précision l'acquisition des droits à congé pendant la maladie en tenant un tableau de suivi individuel, et informer le salarié de son solde à la reprise du travail. Tous les certificats médicaux et justificatifs doivent être conservés pour éviter tout litige lors des contrôles de l'Inspection du travail.

Jusqu'à quelle date un salarié peut-il reporter ses congés acquis pendant une longue maladie au Luxembourg ?

Les congés acquis pendant une maladie prolongée peuvent être pris à la reprise du travail et reportés jusqu'au 31 mars de l'année suivante si les besoins du service s'y opposent, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail. Le droit à la prise du congé est soumis à la prescription quinquennale.

Les jours de maladie sont-ils déduits du solde de congé annuel si un salarié tombe malade pendant ses vacances au Luxembourg ?

Non, si un salarié tombe malade pendant ses congés annuels, les jours d'incapacité justifiée ne sont pas déduits du solde de congé annuel, conformément à l'article L.233-11 du Code du travail. Le salarié doit impérativement fournir un certificat médical dans les trois jours ouvrables pour bénéficier de cette protection.

Que doit recevoir un salarié dont le contrat est rompu après une maladie dépassant 26 semaines au Luxembourg ?

En cas de rupture du contrat pour dépassement de la période de maintien de 26 semaines, l'employeur doit verser au salarié une indemnité compensatoire correspondant au solde de congé annuel non pris. Cette indemnité doit être calculée et versée dès la notification de la rupture du contrat.

Un salarié en congé maladie continue-t-il d'acquérir des jours de congé annuel au Luxembourg ?

Oui, le salarié continue d'acquérir des jours de congé annuel pendant toute la période de maladie tant que le contrat de travail est maintenu, soit jusqu'à 26 semaines à compter de la survenance de l'incapacité. Au-delà de cette période, si la maladie entraîne la rupture automatique du contrat, l'acquisition des droits cesse à la date de rupture.

Conditions d'exercice

Les droits à congé annuel pendant une maladie prolongée dépendent du maintien du contrat de travail.

Situation	Règle applicable
Maladie ? 26 semaines	Acquisition du congé annuel maintenue intégralement
Maladie > 26 semaines	Rupture automatique du contrat — acquisition cesse à la date de rupture
Maladie pendant les congés	Jours d'incapacité non imputés sur le solde (certificat médical requis dans les 3 jours)
Reprise après longue maladie	Droit de prendre les congés acquis, sous réserve de la prescription quinquennale
Rupture du contrat	Solde de congé non pris payé sous forme d'indemnité compensatoire

Modalités pratiques

La gestion des droits à congé pendant et après une maladie prolongée implique un suivi rigoureux.

Élément	Détail
Référence légale — maintien	Art. L.121-6 : protection contre le licenciement pendant 26 semaines à partir de la survenance de l'incapacité
Acquisition du congé	Continue pendant toute la période de maintien du contrat
Report des congés	Possible jusqu'au 31 mars de l'année suivante (art. L.233-10)
Prescription quinquennale	Limite le droit à prise du congé acquis (art. L.233-10)
Certificat médical (maladie pendant congés)	Dans les 3 jours ouvrables si le salarié est au Luxembourg (art. L.233-11)
Indemnité compensatoire	Due en cas de rupture pour dépassement de la période de maintien

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **suivre avec précision** l'acquisition des droits à congé annuel pendant les périodes de maladie prolongée, en tenant compte de la date de début et de fin de la suspension du contrat. Un tableau de suivi individuel facilite ce travail.

Les employeurs doivent **veiller à informer les salariés** de leur solde de congé à la reprise du travail et à organiser la prise des congés restants dans le respect des délais de prescription.

En cas de rupture du contrat pour dépassement de la période de maintien, **vérifier et payer** le solde de congé non pris sous forme d'indemnité compensatoire dès la notification de la rupture.

Documenter rigoureusement les absences et conserver les certificats médicaux pour éviter tout litige relatif à l'acquisition ou à la prise du congé annuel, notamment lors des contrôles de l'Inspection du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u>	Protection en cas d'incapacité de travail — interdiction de licenciement pendant 26 semaines ; maintien du salaire jusqu'au 77e jour sur une période de référence de 18 mois
Art. <u>L.233-4</u>	Durée légale du congé annuel — 26 jours ouvrables minimum
Art. <u>L.233-10</u>	Fixation et report du congé — prescription quinquennale
Art. <u>L.233-11</u>	Jours de maladie pendant le congé — non imputés sur le solde

En cas de maladie prolongée, l'employeur doit veiller à ne pas refuser la prise du congé annuel acquis à la reprise du travail, sauf impossibilité objective ou prescription, sous peine de contentieux devant le tribunal du travail.

Voir aussi

- [Couverture du congé maladie et maintien de salaire](#)
- [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.