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

Réponse courte

Le salarié qui tombe malade ou a un accident pendant ses congés bénéficie d'une **suspension automatique du décompte des jours de congé**, à condition de transmettre un certificat médical à l'employeur dans les **3 jours ouvrables**. Les jours d'incapacité sont convertis en arrêt maladie et les jours de congé non pris peuvent être reportés ultérieurement dans l'année, conformément à l'article L.233-11 du Code du travail luxembourgeois.

Si le salarié se trouve à l'étranger au moment de la maladie, il doit **informer l'employeur aussi rapidement que possible**. La nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Les jours de congé non pris peuvent être reportés jusqu'au **31 mars de l'année suivante** si les besoins du service s'y opposent (art. L.233-10). Le non-respect du délai de transmission du certificat peut entraîner la perte du droit à la suspension du congé.

Définition

L'**interruption de congé pour cause de maladie ou d'accident** constitue une situation où un salarié se trouve dans l'incapacité médicalement constatée de profiter de son repos pendant une période de congé préalablement accordée. Cette protection s'applique à tous les types de congés légaux et conventionnels, garantissant le **droit effectif au repos** du salarié, qui ne peut être amputé par une maladie survenue pendant la période de congé.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer les données médicales d'un salarié en cas de maladie pendant ses congés au Luxembourg ?

L'employeur doit gérer les données médicales du salarié de manière strictement confidentielle, conformément au RGPD et aux règles de protection des données personnelles. Le certificat médical ne peut être transmis qu'aux personnes strictement habilitées et doit être conservé séparément des autres documents du dossier RH.

Comment un salarié en vacances à l'étranger doit-il gérer une maladie ou un accident au Luxembourg ?

Le salarié se trouvant à l'étranger au moment de la maladie ou de l'accident doit informer l'employeur aussi rapidement que possible et lui transmettre un certificat médical dans les meilleurs délais. L'obligation d'information immédiate est identique à celle applicable en cas d'absence en territoire luxembourgeois.

Jusqu'à quelle date les jours de congé non pris suite à une maladie peuvent-ils être reportés au Luxembourg ?

Les jours de congé non pris en raison d'une maladie survenue pendant les vacances peuvent être 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. La nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Que se passe-t-il pour le solde de congé d'un salarié qui tombe malade pendant ses vacances au Luxembourg ?

Si le salarié tombe malade pendant ses congés annuels, le décompte des jours de congé est automatiquement suspendu dès réception d'un certificat médical valable. Les jours d'incapacité sont convertis en arrêt maladie et les jours de congé non pris peuvent être reportés à une date ultérieure convenue d'un commun accord.

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

Quel délai le salarié doit-il respecter pour transmettre un certificat médical en cas de maladie survenue pendant ses congés au Luxembourg ?

Le salarié doit transmettre le certificat médical à l'employeur dans les trois jours ouvrables si il se trouve au Luxembourg, conformément à l'article L.233-11 du Code du travail. Le non-respect de ce délai peut entraîner la perte du droit à la suspension du congé.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier de la suspension du congé, le salarié doit respecter des conditions strictes.

Condition	Règle applicable
Incapacité de travail	Médicalement constatée par un médecin
Information de l'employeur	Dès la survenance de l'incapacité
Certificat médical	Dans les 3 jours ouvrables si le salarié est au Luxembourg (art. L.233-11)
Salarié à l'étranger	Informer l'employeur aussi rapidement que possible
Contrôle médical	Obligation de se soumettre à un éventuel contrôle médical patronal
Obligations de présence	Respecter les obligations de présence aux heures de contrôle

Modalités pratiques

La gestion de l'interruption de congé pour maladie suit un processus structuré en plusieurs étapes.

Étape	Action et règle
Suspension du décompte	Immédiate dès réception du certificat médical valable
Conversion des jours	Les jours d'incapacité sont convertis en arrêt maladie
Maintien du salaire	Selon les règles de continuation de la rémunération (art. L.121-6)
Report du congé	Planification des jours non pris à une date ultérieure d'un commun accord
Délai de report maximal	Jusqu'au 31 mars de l'année suivante si les besoins du service s'y opposent (art. L.233-10)

Pratiques et recommandations

Informer les salariés de leurs obligations en cas de maladie pendant les congés, notamment du délai de 3 jours ouvrables pour transmettre le certificat médical. Une communication préventive évite les litiges.

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

Gérer confidentiellement les données médicales conformément au RGPD et aux règles de protection des données personnelles. Le certificat médical ne peut être transmis qu'aux personnes strictement habilitées.

Assurer le suivi administratif des reports de congés dans le système RH, en documentant chaque interruption et la nouvelle date de prise convenue d'un commun accord avec le salarié.

Garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés pour l'application de cette règle, sans distinction selon le statut ou la nature du congé interrompu.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail — certificat médical et maintien de rémunération
Art. L.233-10	Report du congé non pris jusqu'au 31 mars de l'année suivante
Art. L.233-11	Jours de maladie pendant le congé — non imputés sur le solde ; délai de 3 jours pour le certificat
Art. L.241-1	Principe d'égalité de traitement entre salariés

Le non-respect du délai de transmission du certificat médical peut entraîner la perte du droit à la suspension du congé. L'employeur doit conserver tous les justificatifs relatifs aux interruptions de congé pendant la durée légale de prescription.

Voir aussi

- Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail
- Obligations du salarié lors d'un arrêt maladie
- Report automatique du congé annuel après 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.