

Est-ce que qu'un salarié en arrêt maladie peut prendre du congé immédiatement après sa guérison ?

Réponse courte

Oui, le salarié en arrêt maladie peut prendre ses congés payés **immédiatement après guérison**, à condition de disposer d'un **solde de congés** non utilisés et de respecter les procédures internes de demande. L'**accord préalable de l'employeur** sur les dates reste nécessaire, mais ce dernier ne peut **refuser arbitrairement**, sauf pour des raisons objectives liées à l'organisation du service.

La **reprise effective du travail** n'est **pas obligatoirement requise** avant la prise de congés, sauf disposition conventionnelle contraire. Les congés non pris **en raison de l'incapacité** peuvent être reportés dans la limite de **15 mois** suivant la fin de l'année au titre de laquelle ils étaient dus, selon la jurisprudence européenne transposée au Luxembourg.

Définition

L'**arrêt maladie** suspend l'exécution du contrat de travail en raison d'une **incapacité temporaire** de travail médicalement constatée. À l'issue de cet arrêt, le salarié **retrouve sa capacité** de travail et peut, sous réserve de respecter les procédures, solliciter la prise de ses **congés payés annuels**.

Les **congés payés** constituent un **droit distinct et indépendant**, visant à permettre au salarié de se reposer, **indépendamment** des périodes d'incapacité pour maladie. Ce droit ne peut être affecté par la survenance antérieure d'un arrêt maladie.

Questions fréquentes

Combien de temps peut-on reporter des congés non pris à cause d'un arrêt maladie ?

Les congés non pris en raison d'une incapacité de travail peuvent être reportés dans la limite de 15 mois suivant la fin de l'année au titre de laquelle ils étaient dus, selon la jurisprudence européenne transposée au Luxembourg. Passé ce délai, le droit à congé s'éteint définitivement.

L'employeur peut-il refuser des congés à un salarié qui sort d'arrêt maladie ?

L'employeur ne peut refuser arbitrairement les congés d'un salarié sortant d'arrêt maladie. Il doit appliquer les mêmes critères qu'aux autres salariés et ne peut refuser que pour des motifs objectifs liés à l'organisation du service ou aux nécessités impérieuses. Tout refus doit être motivé par écrit.

Quelles conditions doit respecter un salarié pour prendre des congés après un arrêt maladie ?

Le salarié doit disposer d'un solde de congés non utilisés, faire une demande écrite selon les modalités internes de l'entreprise, et obtenir l'accord préalable de l'employeur sur les dates. Il doit également respecter les délais de prévenance habituels, mais aucune reprise effective du travail n'est obligatoire avant la prise de congés.

Un salarié peut-il prendre ses congés payés immédiatement après un arrêt maladie au Luxembourg ?

Oui, le salarié peut prendre ses congés payés immédiatement après guérison, sans obligation de reprendre effectivement le travail au préalable. Il doit disposer d'un solde de congés non utilisés et obtenir l'accord préalable de l'employeur sur les dates, qui ne peut refuser arbitrairement sauf pour des raisons objectives liées à l'organisation du service.

Conditions d'exercice

Droit automatique après guérison :

- Le salarié **retrouve** tous ses droits à la fin de l'arrêt maladie.
- **Aucune obligation** de reprendre effectivement le travail avant de prendre des congés.
- **Disposition d'un solde** de congés non utilisés nécessaire.

Procédures à respecter :

- **Demande écrite** de congé selon les modalités internes.
- **Accord préalable** de l'employeur sur les dates (article [L.233-10](#)).
- **Respect** des délais de prévenance habituels.

Limites du refus employeur :

- L'employeur **ne peut refuser arbitrairement**.
- **Motifs objectifs** requis : organisation du service, nécessités impérieuses.
- **Obligation de motiver** tout refus par écrit.
- **Même traitement** qu'un salarié n'ayant pas été en arrêt maladie.

Report des congés non pris :

- Si l'incapacité a **empêché** la prise de congés, droit au report.
- **Durée de report** : jusqu'à **15 mois** après la fin de l'année de référence.
- **Jurisprudence CJUE** : protection contre la perte des droits pour empêchement indépendant de la volonté.

Modalités pratiques

Immédiatement après l'arrêt :

- Le salarié peut **enchaîner directement** sur des congés payés.
- **Information de l'employeur** de la volonté de prendre des congés.
- **Formalisation** de la demande selon les procédures internes.

Absence de reprise obligatoire :

- **Aucune disposition légale** n'impose une reprise préalable.
- **Exception** : stipulations contractuelles ou conventionnelles contraires (rares).
- **Recommandation pratique** : formaliser la demande pour éviter toute contestation.

Calcul et report des droits :

- **Conservation** intégrale du solde de congés pendant l'incapacité.
- Les congés **non pris en raison** de l'incapacité peuvent être reportés.
- **Limite de report** : **15 mois maximum** après l'année de référence.
- **Extinction du droit** passé ce délai, sauf incapacité prolongée.

Planification :

- **Concertation** avec l'employeur pour fixer les dates.
- **Tenir compte** des nécessités de service et des droits des autres salariés.
- **Éviter** les périodes de forte activité si possible.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Rappeler** aux salariés en retour d'arrêt leurs droits en matière de congés.
- **Traiter équitablement** les demandes sans discrimination liée à la maladie antérieure.
- **Appliquer** les mêmes critères d'acceptation/refus qu'aux autres salariés.
- **Documenter** toutes les décisions relatives aux congés post-arrêt.

Gestion des droits :

- **Vérifier** régulièrement les soldes de congés des salariés en arrêt prolongé.
- **Anticiper** les reports avant expiration des délais légaux.
- **Inform**er les salariés des échéances pour éviter la prescription.
- **Tenir compte** de la jurisprudence sur les reports pour incapacité.

En cas de litige :

- **Médiation** possible via l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).
- **Recours** devant le tribunal du travail si désaccord persistant.
- **Documentation** essentielle de toutes les étapes et décisions.

Vigilance sur les délais :

- **Surveiller** les échéances de report (15 mois maximum).
- **Alerter** les salariés concernés avant expiration.
- **Organiser** la prise effective dans les délais légaux.

Cadre juridique

- **Articles L.233-1 à L.233-20** du Code du travail : régime général des congés payés.
- **Article L.233-10** : **fixation des dates** de congé d'un commun accord et obligation de motivation des refus.
- **Article L.233-8** : principe de prise dans l'année avec possibilités de report.
- **Jurisprudence CJUE : droit au report** des congés non pris pour cause d'empêchement indépendant de la volonté (arrêt du 20 janvier 2009).
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : transposition des principes européens sur le report pour incapacité.
- **Limite de 15 mois** : durée jugée raisonnable par la CJUE pour protéger les droits du salarié et les intérêts de l'employeur.
- **Principe de non-discrimination** : interdiction de traitement défavorable lié à la maladie antérieure.

Point crucial : il est **impératif** de veiller au respect du **délai de 15 mois** pour le report des congés non pris en raison d'une incapacité de travail, sous peine de **perte définitive** du droit à congé. Cette surveillance active des échéances constitue une **obligation de l'employeur** pour éviter tout préjudice au salarié.

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.