

Est-il possible de prendre un congé annuel directement après un arrêt maladie ?

Réponse courte

Aucune disposition du Code du travail n'impose une **reprise effective du travail** entre la fin d'un arrêt maladie et le début d'un congé annuel. Le salarié peut donc enchaîner les deux périodes d'absence, à condition d'être **médicalement apte** à la date de début du congé et d'avoir obtenu l'**accord préalable** de l'employeur sur les dates.

Si l'**incapacité de travail se prolonge** au-delà de la date prévue pour le congé, celui-ci ne peut pas débiter tant que le certificat médical n'est pas levé. L'employeur peut demander un **certificat de guérison** ou organiser une visite auprès du médecin du travail avant d'autoriser le congé. Les jours de maladie survenus pendant un congé ne sont pas décomptés comme jours de congé, conformément à l'article L.233-11. Le solde de congés acquis est intégralement maintenu pendant l'arrêt maladie.

Définition

Le congé annuel payé est un droit fondamental garanti par l'article L.233-4 du Code du travail, correspondant à un minimum de 26 jours ouvrables par an. L'arrêt maladie correspond à une période d'incapacité de travail médicalement constatée, pendant laquelle le contrat est suspendu avec maintien du salaire puis indemnisation par la CNS. La question porte sur la possibilité de faire suivre immédiatement une période de maladie par un congé annuel, sans reprise intermédiaire du travail.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il vérifier l'aptitude du salarié avant d'autoriser le congé ?

L'employeur doit contrôler l'aptitude médicale effective avant d'autoriser le congé, en demandant si nécessaire un certificat de guérison ou en organisant une visite de reprise. Il peut également organiser une visite auprès du service de santé au travail en cas de doute sur l'aptitude du salarié.

Que se passe-t-il si l'incapacité de travail se prolonge pendant la période de congé prévue ?

Si l'incapacité de travail se prolonge, le congé légal ne peut débiter qu'après la fin effective de la maladie attestée par certificat médical. Un nouveau certificat médical sera nécessaire si l'état s'aggrave pendant le congé, sauf accord exprès de l'employeur pour maintenir les congés planifiés.

Quelles conditions doit remplir le salarié pour enchaîner congé maladie et congé légal ?

Le salarié doit être médicalement apte à reprendre le travail à la date prévue du congé légal, avec une fin effective de l'incapacité attestée par la levée du certificat médical. Il doit également obtenir l'accord préalable de l'employeur et respecter les procédures internes de demande de congé.

Un salarié peut-il prendre un congé légal immédiatement après un congé maladie au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut poser un congé légal immédiatement après un congé maladie sans obligation de reprise effective du travail entre les deux périodes. Il doit toutefois être médicalement apte à reprendre le travail, obtenir l'accord préalable de l'employeur et respecter les procédures internes de demande de congé.

Conditions d'exercice

L'enchaînement maladie-congé est légalement possible sous certaines conditions.

Critère	Règle applicable
Reprise intermédiaire	Non obligatoire, aucune disposition légale ne l'impose
Aptitude médicale	Le salarié doit être apte à la date du début du congé
Accord de l'employeur	Nécessaire pour fixer les dates (art. L.233-10)
Prolongation de la maladie	Le congé ne peut débuter qu'après la fin effective de l'incapacité
Maladie pendant le congé	Jours de maladie non comptés comme jours de congé (art. L.233-11)
Solde de congés	Maintenu intégralement pendant l'arrêt maladie

Modalités pratiques

La prise de congé après un arrêt maladie requiert une coordination entre le salarié et l'employeur.

Élément	Détail
Demande de congé	Formulée par écrit avant la fin de l'arrêt maladie
Vérification d'aptitude	Certificat de guérison ou visite du médecin du travail
Formalisation	Accord écrit de l'employeur avec dates précises
Maladie qui se prolonge	Le congé est reporté jusqu'à la fin effective de l'incapacité
Certificat médical pendant le congé	À adresser à l'employeur dans les 3 jours ouvrables (art. L.233-11)
Nouvelle fixation	Convenue d'un commun accord si le congé est interrompu par une maladie

Pratiques et recommandations

Demander au salarié un certificat médical attestant la fin de l'incapacité de travail avant d'autoriser la prise de congé consécutive, pour sécuriser juridiquement la décision.

Formaliser par écrit l'accord sur les dates de congé suivant immédiatement un arrêt maladie, en conservant une copie dans le dossier du salarié.

Rester vigilant face aux enchaînements répétés maladie-congé sans reprise, qui peuvent signaler une situation nécessitant un accompagnement ou une visite de reprise auprès du service de santé au travail.

Respecter le principe de non-discrimination : le salarié qui a été en arrêt maladie conserve les mêmes droits à congé que les autres salariés et ne peut être pénalisé du fait de son état de santé antérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4	Droit au congé annuel de 26 jours ouvrables minimum
Art. L.233-10	Fixation du congé selon le désir du salarié, accord de l'employeur
Art. L.233-11	Maladie pendant le congé, non-imputation sur les jours de congé
Art. L.121-6	Incapacité de travail, certificat médical, protection contre le licenciement
Art. L.233-6	Absences maladie assimilées à du travail effectif pour le droit au congé

Le droit au congé annuel ne peut être restreint du seul fait d'une maladie antérieure. La [jurisprudence européenne](#) et luxembourgeoise confirme que les jours de congé acquis pendant un arrêt maladie restent pleinement utilisables après la guérison. L'employeur a intérêt à organiser une visite de reprise avant d'autoriser le congé.

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.