

Prendre un congé payé directement après un arrêt maladie : est-ce autorisé ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié peut prendre ses **congés payés immédiatement après un arrêt maladie** sans obligation de reprendre effectivement le travail entre les deux périodes. Cette possibilité découle du principe que la maladie n'interrompt pas l'acquisition du droit au congé annuel et qu'aucune disposition légale n'impose une reprise du travail comme condition préalable à la prise de congé.

L'employeur traite cette demande comme toute autre demande de congé, en respectant les **nécessités du service** et les règles internes de l'entreprise. La validation dépend du plan de congés et des impératifs organisationnels, sans discrimination liée à la situation médicale antérieure du salarié. L'employeur ne peut refuser arbitrairement une telle demande au seul motif qu'elle fait suite à un arrêt maladie.

La **traçabilité administrative** est essentielle : la fin de l'arrêt maladie et le début du congé payé doivent être clairement documentés dans les dossiers du personnel. Cette distinction permet d'assurer la conformité avec les obligations de déclaration auprès des organismes sociaux et d'éviter toute confusion dans le calcul des droits du salarié.

Si le salarié revient d'une **absence ininterrompue de plus de 6 semaines** pour maladie ou accident, l'employeur doit informer le médecin du travail conformément à l'article [L.326-6](#) du Code du travail. Le médecin du travail décidera alors s'il juge nécessaire d'organiser une visite médicale pour vérifier l'aptitude à reprendre le travail. Cette visite n'est toutefois pas systématiquement obligatoire et le médecin dispose d'un pouvoir d'appréciation.

Définition

La **succession arrêt maladie - congé payé** désigne la situation où un salarié, après une période d'incapacité de travail pour raison médicale, enchaîne directement avec ses congés annuels payés sans reprendre son poste de travail entre les deux périodes.

Cette configuration soulève des questions relatives à la **continuité des droits sociaux** du salarié, à la gestion administrative des différents types d'absences et au respect des obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail et de gestion du personnel.

Elle implique le respect des principes d'**égalité de traitement** entre salariés, de **traçabilité des absences** dans les documents de gestion du personnel et d'**encadrement approprié** dans la transition entre les statuts juridiques différents que représentent l'incapacité de travail et le congé de récréation.

Questions fréquentes

Comment documenter administrativement la transition entre arrêt maladie et congé payé ?

La distinction entre arrêt maladie et congé payé doit être clairement établie dans tous les documents administratifs : registres du personnel, fiches de paie, déclarations aux organismes sociaux. Il faut conserver chronologiquement les certificats médicaux, les demandes de congé écrites et les validations de l'employeur pour assurer une traçabilité complète.

L'employeur peut-il refuser un congé payé au motif qu'il fait suite à un arrêt maladie ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser arbitrairement une demande de congé payé au seul motif qu'elle fait suite à un arrêt maladie, car cela constituerait une discrimination. Le refus doit être motivé par des raisons objectives liées aux nécessités du service, appliquées de manière cohérente à tous les salariés.

Quelles sont les obligations de l'employeur si l'arrêt maladie a duré plus de 6 semaines ?

Si l'absence pour maladie a duré plus de 6 semaines de manière ininterrompue, l'employeur doit informer le médecin du travail conformément à l'article L.326-6 du Code du travail. Le médecin du travail peut alors décider s'il est nécessaire d'organiser une visite médicale pour vérifier l'aptitude à reprendre le travail.

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

Oui, au Luxembourg, un salarié peut prendre ses congés payés immédiatement après un arrêt maladie sans obligation de reprendre effectivement le travail entre les deux périodes. Aucune disposition légale n'impose une reprise du travail comme condition préalable à la prise de congé.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le salarié en arrêt maladie continue d'**acquérir son droit au congé payé** pendant toute la durée de l'incapacité de travail, sous réserve de justifier son absence par un certificat médical conforme transmis dans les délais légaux. L'article [L.233-11](#) du Code du travail précise que les absences pour cause de maladie ou d'accident sont assimilées à des journées de travail effectif et ne peuvent être imputées sur la durée du congé.

Le salarié peut demander à prendre ses **congés payés immédiatement après la fin de son arrêt maladie**. Aucune disposition légale n'impose une reprise effective du travail comme condition préalable à cette prise de congé. La demande doit être formulée selon les modalités prévues par le règlement interne, la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable.

L'employeur examine cette demande en tenant compte des **nécessités du service** et du respect du délai de prévenance éventuel, conformément à l'article [L.233-10](#) du Code du travail. Le principe est que le congé est fixé selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés ne s'y opposent. L'égalité de traitement entre tous les salariés doit être garantie dans le traitement de ces demandes.

Si l'absence pour maladie a duré **plus de 6 semaines de manière ininterrompue**, l'employeur est tenu d'avertir le médecin du travail conformément à l'article [L.326-6](#) du Code du travail. Le médecin du travail peut alors décider s'il est nécessaire de soumettre le salarié à un examen médical pour apprécier son aptitude à reprendre son emploi ou déterminer l'opportunité d'une mutation ou d'une adaptation du poste. Cette visite médicale n'est toutefois pas systématiquement obligatoire.

Modalités pratiques

La demande de congé payé consécutive à un arrêt maladie doit être **formalisée par écrit** selon les procédures habituelles de l'entreprise. L'employeur traite cette demande comme toute autre demande de congé, en vérifiant la disponibilité au regard du planning des congés et des impératifs organisationnels.

La **distinction claire entre arrêt maladie et congé payé** doit être établie dans tous les documents administratifs : registres du personnel, fiches de paie, déclarations aux organismes sociaux. Cette traçabilité est essentielle pour respecter les obligations légales et éviter toute confusion dans le calcul des droits et indemnités du salarié.

Le **statut juridique du salarié change** à la date de début du congé payé : pendant l'arrêt maladie, il est en incapacité de travail avec maintien de salaire par l'employeur (puis par la CNS après 77 jours) ; pendant le congé payé, il bénéficie d'un congé de récréation avec indemnité de congé. Les règles applicables sont différentes pour chaque situation.

Si l'absence pour maladie a dépassé 6 semaines sans interruption, l'employeur remplit le **formulaire d'information après arrêt maladie ininterrompu supérieur à 6 semaines** et le transmet au service de santé au travail. Le médecin du travail évalue alors la nécessité d'organiser une visite médicale. Cette procédure s'applique même si le salarié enchaîne avec un congé payé, car elle vise à préparer l'éventuelle reprise ultérieure du travail.

| Étape | Action | Responsable |
|-----------------------|--|-------------|
| Fin d'arrêt maladie | Informier l'employeur de la date de fin d'incapacité | Salarié |
| Demande de congé | Formuler la demande de congé selon procédure interne | Salarié |
| Examen de la demande | Vérifier compatibilité avec besoins du service | Employeur |
| Validation | Accepter ou proposer alternative | Employeur |
| Si arrêt > 6 semaines | Informier le médecin du travail | Employeur |
| Traçabilité | Documenter la transition dans les dossiers | Employeur |

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **documenter précisément** la transition entre l'arrêt maladie et le congé payé en conservant chronologiquement les certificats médicaux, les demandes de congé écrites et les validations de l'employeur. Cette documentation protège à la fois l'employeur et le salarié en cas de contrôle ou de contentieux.

L'employeur doit veiller à ne pas refuser arbitrairement une demande de congé payé au seul motif qu'elle fait suite à un arrêt maladie, car cela constituerait une **discrimination** contraire au principe d'égalité de traitement. Le refus doit toujours être motivé par des raisons objectives liées aux nécessités du service, appliquées de manière cohérente à tous les salariés.

Une **concertation préalable** entre le salarié et l'employeur facilite l'organisation et permet d'anticiper les questions pratiques. Cette discussion peut porter sur les dates souhaitées, les alternatives possibles si les dates initiales posent problème, et la coordination avec les autres membres de l'équipe.

Lorsque l'arrêt maladie a duré plus de 6 semaines, même si le salarié enchaîne avec un congé payé, l'employeur doit **informer le médecin du travail**. Cette procédure permet au médecin de préparer l'éventuelle visite médicale qui pourrait s'avérer nécessaire avant la reprise effective du travail. Le médecin du travail peut décider de reporter cet examen jusqu'à ce que le salarié soit effectivement disponible pour reprendre son poste.

Il est conseillé d'informer le salarié des **conséquences administratives** de cette succession d'absences, notamment sur la gestion de son solde de congés et sur les déclarations faites auprès de la CNS et du CCSS. Cette transparence évite les malentendus et permet au salarié de mieux comprendre sa situation.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.233-8</u> | Modalités de prise du congé annuel et fractionnement |
| Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.233-9</u> | Période de prise du congé et report possible |
| Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.233-10</u> | Fixation du congé selon le désir du salarié et nécessités du service |
| Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.233-11</u> | Assimilation des absences pour maladie à du travail effectif - Non-imputation sur le congé |
| Code du travail luxembourgeois - Article <u>L.326-6</u> | Obligation d'informer le médecin du travail après absence > 6 semaines pour maladie ou accident |
| Circulaires de l' <u>ITM</u> | Guidance sur la gestion des absences pour maladie et congés payés |
| Jurisprudence luxembourgeoise | Application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement |

L'employeur ne peut pas **subordonner la prise de congé payé** à une reprise effective du travail après un arrêt maladie. Une telle exigence ne trouve aucun fondement dans la législation luxembourgeoise et constituerait une restriction injustifiée du droit au congé. Toute décision de refus doit être motivée par des raisons objectives liées aux nécessités du service et appliquée de manière non discriminatoire.

L'**égalité de traitement** impose que les salariés qui enchaînent un arrêt maladie et un congé payé ne soient pas traités différemment des autres salariés dans le traitement de leur demande de congé. Le critère déterminant est l'organisation du service, pas l'historique médical du salarié.

La traçabilité des décisions et des transitions entre statuts doit être rigoureuse pour éviter tout contentieux et garantir le respect des droits du salarié et des obligations de l'employeur. Les documents administratifs doivent clairement distinguer les périodes d'incapacité de travail des périodes de congé payé.

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.