

Est-ce que l'employeur peut exiger un certificat médical si un salarié tombe malade pendant ses congés ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut **exiger un certificat médical** lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés. Ce certificat est **obligatoire** pour que la période de maladie suspende les congés et permette le **report des jours concernés**.

Le salarié doit transmettre le certificat médical à l'employeur **avant l'expiration du 3ème jour** d'incapacité, **quelle que soit sa localisation** (y compris à l'étranger), et s'assurer que le document est rédigé ou traduit en **français, allemand ou luxembourgeois**. En l'**absence de certificat** conforme ou en cas de **non-respect des délais**, les jours d'absence restent **définitivement imputés** sur le solde de congé.

Définition

Le **certificat médical** est un document établi par un médecin attestant de l'**incapacité de travail** d'un salarié pour raisons de santé. Lorsqu'un salarié tombe malade pendant une période de congé payé, ce certificat devient **indispensable** pour justifier l'interruption des congés et obtenir le **report des jours concernés**.

Il s'agit d'une **condition légale impérative** prévue par l'article **L.233-11** du Code du travail luxembourgeois pour bénéficier de la **suspension du congé** et éviter la perte définitive des jours.

Questions fréquentes

Dans quel délai le salarié doit-il transmettre son certificat médical pendant les congés ?

Le salarié doit transmettre le certificat médical à l'employeur avant l'expiration du 3ème jour d'incapacité, conformément à l'article L.121-6. Ce délai s'applique quelle que soit sa localisation, y compris à l'étranger.

L'employeur peut-il exiger un certificat médical si un salarié tombe malade pendant ses congés payés ?

Oui, l'employeur peut exiger un certificat médical lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés. Ce certificat est obligatoire selon l'article L.233-11 du Code du travail pour que la période de maladie suspende les congés et permette le report des jours concernés.

Que se passe-t-il si le salarié ne fournit pas de certificat médical ou le transmet en retard ?

En l'absence de certificat médical conforme ou en cas de non-respect des délais, les jours d'absence restent définitivement imputés sur le solde de congé. Le salarié perd définitivement son droit au report des jours de congé concernés par la maladie.

Quelles sont les exigences pour un certificat médical établi à l'étranger ?

Le certificat médical établi à l'étranger doit être rédigé ou traduit en français, allemand ou luxembourgeois. Une traduction certifiée peut être nécessaire, et le salarié doit prendre toutes les mesures pour que le document parvienne à l'employeur dans les délais impartis.

Conditions d'exercice

Fondement légal :

- **Article L.233-11** : la maladie survenant pendant les congés annuels **suspend automatiquement** le congé, à **condition** que l'incapacité soit attestée par certificat médical.
- Cette suspension **n'est pas automatique** : elle nécessite la production du certificat dans les délais.

Obligations du salarié :

- **Inform**er l'employeur dès le **premier jour** de maladie pendant les congés.
- **Transmettre** le certificat médical **avant l'expiration du 3ème jour** d'incapacité (article **L.121-6**).
- **Respecter cette obligation** quelle que soit sa localisation géographique.

Certificat à l'étranger :

- Le certificat doit être **rédigé ou traduit** en français, allemand ou luxembourgeois.
- **Traduction certifiée** si nécessaire.
- Le salarié doit **prendre toutes les mesures** nécessaires pour que le document parvienne à l'employeur dans les délais.

Conséquences du non-respect :

- **Refus automatique** du report par l'employeur.
- Les jours d'absence restent **définitivement décomptés** du solde de congé.
- **Aucun droit** au report ou à la récupération ultérieure.

Modalités pratiques

Exigences formelles du certificat :

- **Établi par un médecin** autorisé à exercer (Luxembourg ou pays de séjour).
- **Mentionner obligatoirement** : identité du patient, dates exactes d'incapacité, signature et cachet médical.
- **Couvrir précisément** la période de maladie survenue pendant les congés.

Transmission et délais :

- **Délai impératif** : avant l'expiration du **3ème jour** d'incapacité.
- **Moyens** : courrier, email, fax, remise en main propre (preuve de réception recommandée).
- **À l'étranger** : anticipation nécessaire pour compenser les délais postaux.

Droits de l'employeur :

- **Exiger systématiquement** la présentation du certificat pour chaque période de maladie pendant congés.
- **Refuser la suspension** si certificat absent, tardif ou non conforme.
- **Vérifier l'authenticité** et la conformité du document.
- **Demander des précisions** ou traductions si nécessaire.

Contrôle médical :

- L'employeur peut **solliciter un contrôle** médical selon la procédure luxembourgeoise.
- **Recours possible** à la CNS en cas de doute sur la validité.

Pratiques et recommandations

Information préventive :

- **Informier explicitement** tous les salariés de cette obligation dans le **règlement intérieur** ou la politique RH.
- **Rappeler** les modalités avant les départs en congés, surtout à l'étranger.
- **Sensibiliser** sur les conséquences du non-respect (perte définitive des jours).

Gestion uniforme :

- **Appliquer** la même exigence à tous les salariés sans discrimination.
- **Éviter** les tolérances ou exceptions qui créeraient des inégalités de traitement.
- **Documenter** toutes les décisions pour prévenir les contestations.

Conservation des documents :

- **Respecter** les règles RGPD pour la protection des données médicales.
- **Archiver** les certificats de manière sécurisée et confidentielle.
- **Limiter l'accès** aux seules personnes habilitées.

En cas de litige :

- **Charge de la preuve** : au salarié de prouver la réalité de l'envoi et la conformité du certificat.
- **Documentation** de toutes les étapes de réception et vérification.
- **Recours** : tribunal du travail ou ITM selon les cas.

Cadre juridique

- **Article L.233-11** du Code du travail : **suspension du congé** en cas de maladie attestée par certificat médical.
- **Article L.121-6** : obligation de **notification et transmission** du certificat médical dans les **3 jours**.
- **Jurisprudence** de la Cour supérieure de justice du Luxembourg : confirmation du **caractère obligatoire** du certificat médical et du **respect strict** des délais de transmission.
- **Principe d'égalité** : même exigence pour tous les salariés, quelle que soit leur localisation.
- **Protection des données** : respect du RGPD pour la conservation des certificats médicaux.
- **Contrôle médical** : procédures de vérification selon la législation luxembourgeoise.

Principe fondamental : l'employeur **ne peut pas refuser** la suspension des congés si le salarié respecte **strictement** les obligations de notification et de transmission du certificat médical, **même si la maladie survient à l'étranger**. Inversement, **tout manquement** aux obligations entraîne la **perte définitive** du droit au report. Il est **essentiel** de vérifier la conformité formelle du document dès réception.

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.