Le salarié peut-il voyager à l'étranger pendant ses congés ?

Réponse courte

Oui, un salarié luxembourgeois peut **librement voyager** à l'étranger pendant ses congés payés. **Aucune disposition** du Code du travail luxembourgeois ne l'interdit, et le salarié dispose de sa **liberté totale de circulation** pour choisir le lieu de ses congés, y compris hors du Luxembourg, dès lors que la période de congé a été validée par l'employeur.

Le salarié **n'a pas à informer** l'employeur de sa destination, sauf situations exceptionnelles réglementaires. En cas de **maladie à l'étranger** pendant les congés, il doit informer l'employeur et transmettre un **certificat médical à la CNS** dans un délai de **3 jours**, avec traduction certifiée si nécessaire, pour préserver ses droits sociaux.

Définition

Le **congé payé** est une période d'absence autorisée durant laquelle le salarié, tout en restant **lié contractuellement** à son employeur, est dispensé de prestation de travail et perçoit sa **rémunération habituelle**.

Pendant cette période, le salarié dispose de sa **liberté fondamentale d'aller et venir**, garantie par les droits constitutionnels, sous réserve du respect de certaines obligations légales spécifiques (notamment en cas de maladie survenant à l'étranger).

Questions fréquentes

L'employeur peut-il convoquer un salarié en congé à l'étranger pour un entretien disciplinaire ?

L'employeur peut convoquer un salarié en congé à l'étranger, mais la convocation doit permettre effectivement la présence du salarié. Si le salarié ne peut physiquement se présenter en raison de son séjour à l'étranger, un report de la convocation peut être nécessaire pour respecter les droits de la défense.

Le salarié doit-il informer son employeur de sa destination de voyage pendant les congés ?

Non, le salarié n'a aucune obligation légale d'informer l'employeur de sa destination de voyage pendant ses congés payés. L'employeur ne peut pas exiger ces informations, sauf situations exceptionnelles réglementaires (zones à risque sanitaire, obligations sectorielles spécifiques).

Que doit faire un salarié s'il tombe malade à l'étranger pendant ses congés ?

En cas de maladie à l'étranger pendant les congés, le salarié doit informer l'employeur et transmettre un certificat médical à la CNS dans un délai impératif de 3 jours. Si le certificat n'est pas en français, allemand ou luxembourgeois, une traduction certifiée par un traducteur assermenté est nécessaire.

Un salarié peut-il voyager à l'étranger pendant ses congés payés au Luxembourg ?

Oui, un salarié luxembourgeois peut librement voyager à l'étranger pendant ses congés payés. Aucune disposition du Code du travail ne l'interdit et le salarié dispose de sa liberté totale de circulation pour choisir le lieu de ses congés, y compris hors du Luxembourg, dès lors que la période de congé a été validée par l'employeur.

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

Conditions d’exercice

Liberté de déplacement totale :

- **Aucune interdiction légale** de voyager à l'étranger pendant les congés.
- **Liberté constitutionnelle** de circulation respectée pendant les périodes de repos.
- **Validation préalable** des dates de congé par l'employeur suffisante.
- **Pas d'autorisation** supplémentaire nécessaire pour la destination.

Absence d'obligation d'information :

- Le salarié **n'a aucune obligation légale** d'informer l'employeur de sa destination.
- **Exceptions possibles** : situations réglementaires spéciales (zones à risque sanitaire, obligations sectorielles).
- **Respect de la vie privée** : l'employeur ne peut exiger ces informations.

Restrictions exceptionnelles possibles :

- **Clauses contractuelles spécifiques** dûment justifiées (clause de non-concurrence, missions de représentation).
- **Situations exceptionnelles** : raisons de sécurité publique ou sanitaire documentées.
- **Contrôle de proportionnalité** : toute restriction doit être justifiée et proportionnée.

Modalités pratiques

En cas de maladie à l'étranger :

- **Information obligatoire** de l'employeur dans un délai de **3 jours** (article L.121-6).
- **Transmission** du certificat médical à la **CNS** **dans les 3 jours** suivant son établissement.
- **Traduction certifiée** nécessaire si le certificat n'est pas en français, allemand ou luxembourgeois.
- **Mentions obligatoires** : identité, dates d'incapacité, signature et cachet médical.

Certificat médical étranger :

- **Établi** par un médecin autorisé dans le pays de séjour.
- **Conformité** aux exigences de la CNS luxembourgeoise.
- **Traduction** par traducteur assermenté si nécessaire.
- **Transmission** par tous moyens permettant de respecter les délais.

Convocations pendant les congés :

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

- **Entretiens préalables** ou procédures disciplinaires : l'employeur doit respecter les **délais légaux**.
- **Formalisme** respecté mais compatibilité avec la possibilité **réelle** de comparution.
- **Contestation possible** si la convocation ne permet pas une présence effective.
- **Report** nécessaire si le salarié ne peut physiquement se présenter.

Couverture sociale :

- **Vérifier** la validité de la couverture santé hors UE.
- **Emporter** les documents d'assurance et contacts d'urgence.
- **Anticiper** les démarches en cas d'accident ou hospitalisation.

Pratiques et recommandations

Pour les salariés :

- **Vérifier** la couverture sociale avant départ, surtout hors Union européenne.
- **Conserver** les documents d'assurance santé et contacts d'urgence.
- **Prévoir** les moyens de communication avec la CNS en cas de problème médical.
- **Connaître** les délais d'information en cas de maladie (3 jours impératifs).

Pour les employeurs :

- **Respecter** la liberté de déplacement des salariés en congé.
- **Éviter** toute demande d'information sur les destinations de congés.
- **Ne pas imposer** d'obligations de disponibilité ou de communication.
- **Organiser** la continuité de service sans dépendre du salarié absent.

Gestion des urgences :

- **Prévoir** des procédures n'impliquant pas les salariés en congé.
- **Former** les remplaçants aux dossiers critiques.
- **Éviter** les convocations disciplinaires pendant les congés à l'étranger.

Information préventive :

- **Communiquer** sur les obligations en cas de maladie à l'étranger.
- **Rappeler** les délais CNS et procédures de traduction.
- **Fournir** les contacts utiles et formulaires nécessaires.

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

Cadre juridique

- **Articles L.233-1 et suivants** du Code du travail : régime du **congé légal payé** et liberté pendant cette période.
- **Article L.121-6** : obligations du salarié en cas d'**incapacité de travail** (délai de 3 jours).
- **Procédures CNS** : règles de reconnaissance des **certificats médicaux étrangers** et délais de transmission.
- **Liberté de circulation** : droit constitutionnel respecté pendant les périodes de congé.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : confirmation de la liberté de déplacement et des conditions de **validité des convocations**.
- **Règlements CNS** : modalités de prise en charge des soins à l'étranger et formalités.
- **Contrôle de proportionnalité** : toute restriction à la liberté doit être justifiée et légale.

Liberté fondamentale : le salarié peut **librement se déplacer** à l'étranger pendant ses congés. **Vigilance absolue** requise en cas de maladie : l'obligation de **transmettre le certificat à la CNS dans les 3 jours** est impérative sous peine de **perdre ses droits** à indemnisation. Toute convocation pendant les congés à l'étranger doit permettre **effectivement** la présence du 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.