Quelles obligations un salarié en arrêt maladie doit-il respecter au Luxembourg ?

Réponse courte

Le salarié en arrêt maladie doit respecter **deux obligations fondamentales**. Premièrement, informer son employeur **le jour même de l'absence** par tout moyen traçable. Deuxièmement, transmettre un **certificat médical** à l'employeur ET à la **CNS** dans un délai maximum de **3 jours calendaires** (8 jours en cas d'hospitalisation urgente).

Ces obligations cumulatives déclenchent une **protection contre le licenciement** pendant **26 semaines maximum**. Le salarié doit également respecter des contraintes de présence : aucune sortie les 5 premiers jours, puis sorties autorisées de 10h-12h et 14h-18h. Il doit se soumettre aux contrôles médicaux et éviter toute activité incompatible avec son état de santé. Le non-respect de ces obligations entraîne la perte de la protection et expose à des sanctions disciplinaires.

Définition

L'**arrêt maladie** désigne la période durant laquelle un salarié, médicalement reconnu **inapte temporaire** à exercer son activité professionnelle, est dispensé de fournir sa prestation de travail. Cette **incapacité temporaire** doit être constatée par un **certificat médical d'incapacité** établi par un médecin autorisé à exercer au Luxembourg ou dans un État membre de l'Union européenne.

Le certificat médical constitue la **preuve légale officielle** de l'incapacité et doit préciser la **durée prévisible** de l'arrêt ainsi que la **date de début** de l'incapacité. Cette attestation médicale est **obligatoire** pour justifier l'absence auprès de l'employeur et des organismes de sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'**article L.121-6** du Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Dans quel délai un salarié doit-il transmettre son certificat médical ?

Le certificat médical doit être transmis dans un délai de 3 jours calendaires à compter du premier jour d'absence, à la fois à l'employeur et à la CNS. Ce délai est prolongé à 8 jours uniquement en cas d'hospitalisation d'urgence.

Que se passe-t-il si un salarié ne respecte pas les délais de transmission du certificat médical ?

Le non-respect des délais entraîne la perte immédiate de la protection contre le licenciement pendant 26 semaines et expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Les deux obligations (information et certificat) sont strictement cumulatives.

Quelles sont les obligations principales d'un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

Le salarié en arrêt maladie doit respecter deux obligations fondamentales : informer son employeur le jour même de l'absence par tout moyen traçable, et transmettre un certificat médical à l'employeur ET à la CNS dans un délai maximum de 3 jours calendaires (8 jours en cas d'hospitalisation urgente).

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

Quelles sont les règles de sortie pendant un arrêt maladie ?

Les 5 premiers jours, aucune sortie n'est autorisée sauf pour des soins médicaux urgents. À partir du 6ème jour, les sorties sont autorisées de 10h à 12h et de 14h à 18h. Les sorties pour soins médicaux (médecin, pharmacie, contrôles CNS) restent autorisées 24h/24.

Conditions d’exercice

Information immédiate de l'employeur : Le salarié doit avertir son employeur de son incapacité **le jour même** de la survenance de l'absence, sauf **cas de force majeure**. Cette notification peut s'effectuer :

- **Personnellement** ou par **personne interposée** (famille, proche)
- **Oralement** (appel téléphonique) ou **par écrit** (email, SMS, fax)
- Par tout moyen garantissant la **traçabilité** de l'information

Transmission du certificat médical : Le salarié doit remettre le certificat d'incapacité de travail :

- À son **employeur** ET à la **Caisse nationale de santé (CNS)**
- Dans un délai de **3 jours calendaires** (délai préfixe non prorogeable)
- Le décompte débute le **premier jour d'absence** (non pas de l'information)
- **Exception hospitalisation d'urgence** : délai prolongé à **8 jours**

Conditions de protection légale :

Situation	Information	Certificat	Protection
Respect complet	Jour même	Dans les 3 jours	**Protection complète** (26 semaines)
Information seule	Jour même	Absent ou tardif	**Absence de protection**
Certificat tardif	Tardive ou absente	Hors délai	Protection **limitée** à partir de la réception

Les **deux obligations sont strictement cumulatives** pour déclencher la protection maximale.

Modalités pratiques

Formats de certificats acceptés :

- **Luxembourg** : certificat officiel à 3 volets (CNS, employeur, salarié)
- **Travailleurs frontaliers** : certificats du pays de résidence reconnus
  - **France** : volet 1 pour la CNS + volet 2 pour l'employeur
  - **Allemagne** : exemplaire eAU imprimé + duplicata employeur
  - **Belgique** : demander un duplicata médical spécifique
- **Numéro d'identification** luxembourgeois (13 chiffres) **obligatoire**

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

Règles de présence et sorties :

Période	Sorties autorisées	Exceptions
Jours 1 à 5	**Interdiction totale**	Soins médicaux urgents uniquement
À partir du jour 6	De **10h à 12h** et de **14h à 18h**	-
Sorties médicales	**Autorisées 24h/24**	Médecin, pharmacie, contrôles CNS

Adresse de séjour : déclaration obligatoire si différente du domicile.

Délais et procédures :

Type d'arrêt	Délai certificat	Déclaration CNS	Effet rétroactif
Arrêt ? 2 jours	3 jours calendaires	**Non requise**	-
Arrêt > 2 jours	3 jours calendaires	**Obligatoire** via portail cns.public.lu	-
Prolongation	3 jours calendaires	Oui	Maximum **2 jours**
Hospitalisation urgente	**8 jours**	Oui	-

Envoi postal alternatif CNS : CNS, Indemnités pécuniaires, L-2980 Luxembourg

Pratiques et recommandations

Communication professionnelle avec l'employeur : Privilégier les canaux de communication traçables (email avec accusé de réception, recommandé). Archiver systématiquement les preuves d'envoi. Communiquer proactivement toute modification de durée d'incapacité. Transmettre sans délai les certificats de prolongation.

Respect scrupuleux des contraintes : Demeurer au domicile ou lieu déclaré sur le certificat. Observer rigoureusement les horaires de sortie autorisés. Éviter toute activité contradictoire avec l'état de santé déclaré. S'abstenir absolument d'exercer une activité professionnelle, même à titre bénévole ou personnel.

Gestion des contrôles médicaux : Accepter obligatoirement les contrôles CNS ou patronaux. Les contrôles CNS sont possibles de 8h à 21h, 7 jours sur 7. Justifier les absences lors des passages de contrôleurs. Répondre aux convocations médicales dans les délais impartis.

Séjours temporaires à l'étranger : Accord préalable de la CNS **impérativement** requis. Déclarer précisément l'adresse de séjour temporaire. Signaler immédiatement toute modification de lieu. Respecter les mêmes obligations de présence qu'au Luxembourg.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Obligations d'information et de justification ; protection contre le licenciement pendant 26 semaines ; maintien de la rémunération jusqu'à la fin du mois du 77ème jour d'incapacité
Code de la sécurité sociale, Article 447	Sanctions CNS en cas de non-déclaration (amende jusqu'à 750 €)
Code de la sécurité sociale, Articles 9-52	Indemnités pécuniaires de maladie et prestations ; procédures de contrôle médical
Règlement CNS	Procédures de déclaration et modalités de contrôle administratif
Jurisprudence - Cour d'appel (8 octobre 2009)	Caractère préfixe du délai de 3 jours
Jurisprudence - Cour d'appel (6 juillet 2023)	Sanctions pour non-respect des horaires de sortie

Le non-respect des délais légaux (information jour même, certificat dans les 3 jours calendaires) entraîne la perte immédiate de la protection contre le licenciement et expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Il est crucial de garantir la traçabilité complète de toutes les démarches.

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.