Quel est le délai pour transmettre un certificat médical à l'employeur ?

Réponse courte

Le salarié doit remettre son **certificat médical à l'employeur au plus tard le troisième jour de son incapacité de travail**. Ce délai commence à courir dès le premier jour d'absence, qu'il s'agisse d'un jour ouvré, d'un dimanche ou d'un jour férié. Il s'agit d'un **délai préfix**, c'est-à-dire qu'il ne peut être prolongé, même si ces trois jours incluent un week-end.

Le non-respect de ce délai peut entraîner **la perte du droit au maintien de la rémunération** pour la période antérieure à la présentation du certificat. Le salarié perd également la **protection contre le licenciement** s'il ne transmet pas le certificat dans les temps, sauf en cas de **force majeure** dûment justifiée. L'employeur doit être effectivement en possession du certificat, ce qui signifie que le simple envoi postal ne suffit pas si le document n'arrive pas à temps.

Définition

Le **certificat médical d'incapacité de travail** est un document établi par un médecin attestant de l'impossibilité temporaire pour un salarié d'exercer son activité professionnelle pour raisons de santé. Ce certificat constitue la preuve formelle de l'incapacité et remplit deux fonctions essentielles : justifier l'absence du salarié et permettre le maintien de sa rémunération ou le versement de l'indemnité pécuniaire de maladie. Il doit obligatoirement mentionner la **durée prévisible de l'incapacité** pour être valable.

Questions fréquentes

Comment calculer le délai de 3 jours pour la transmission du certificat médical ?

Le délai de 3 jours court à partir du premier jour d'absence effective, et non à partir de la date du certificat. Le troisième jour expire à minuit, permettant au salarié de transmettre son certificat après les heures de bureau par fax ou email. L'employeur doit être effectivement en possession du document avant l'expiration du délai.

Quel est le délai légal pour transmettre un certificat médical à l'employeur au Luxembourg ?

Le salarié doit remettre son certificat médical à l'employeur au plus tard le troisième jour de son incapacité de travail. Ce délai commence à courir dès le premier jour d'absence et constitue un délai préfix qui ne peut être prolongé, même si ces trois jours incluent un week-end ou des jours fériés.

Quelles sont les conséquences du non-respect du délai de transmission du certificat médical ?

Le non-respect du délai peut entraîner la perte du droit au maintien de la rémunération pour la période antérieure à la présentation du certificat, la perte de la protection contre le licenciement de 26 semaines, et le risque que l'absence soit considérée comme injustifiée. Seul un cas de force majeure dûment justifié peut excuser le retard.

Qui est concerné par l'obligation de transmettre un certificat médical ?

L'obligation de transmission du certificat médical s'applique à tous les salariés, indépendamment de leur ancienneté, du type de contrat (CDI, CDD, période d'essai) ou du secteur d'activité. Cette obligation concerne toute incapacité de travail, quelle qu'en soit la durée.

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

Conditions d’exercice

L'obligation de transmission du certificat médical s'applique à **tous les salariés**, indépendamment de leur ancienneté, du type de contrat (CDI, CDD, période d'essai) ou du secteur d'activité. Le salarié doit d'abord **informer son employeur de son absence** le plus rapidement possible, idéalement dès le premier jour. Cette information initiale peut être donnée oralement ou par écrit (SMS, email, téléphone), directement ou par l'intermédiaire d'un tiers.

La transmission du certificat médical est obligatoire pour toute incapacité, quelle qu'en soit la durée, sauf disposition conventionnelle plus favorable prévue dans l'entreprise. Certaines conventions collectives ou règlements internes peuvent dispenser le salarié de présenter un certificat pour des absences très courtes (1 ou 2 jours), mais l'employeur conserve toujours le droit d'exiger une justification.

Modalités pratiques

Décompte du délai : Le délai de 3 jours court à partir du **premier jour d'absence effective**, et non à partir de la date du certificat ou de l'information donnée à l'employeur. Le troisième jour expire à minuit, ce qui permet au salarié de transmettre son certificat après les heures de bureau par fax ou email.

Modes de transmission : Le certificat peut être transmis par différents moyens :

- **Remise en main propre** au service RH ou à un représentant habilité de l'employeur
- **Envoi postal** (attention : l'employeur doit avoir reçu le document, pas seulement l'avoir posté)
- **Transmission électronique** (scan par email ou fax), sous réserve d'acceptation par l'employeur
- **Remise par un tiers** mandaté par le salarié

Point crucial : L'article L.121-6 utilise les termes "**soumettre à l'employeur**", ce qui signifie que l'employeur doit être **effectivement en possession** du certificat avant l'expiration du délai. Le simple fait de poster le certificat le troisième jour ne suffit pas s'il arrive plus tard.

Conséquences du non-respect :

- Perte du **maintien de la rémunération** pour la période non couverte
- Perte de la **protection contre le licenciement** (26 semaines)
- Risque de considérer l'absence comme **injustifiée**
- Possibilité de **sanction disciplinaire** selon la gravité et la récidive

En cas de prolongation : Si l'incapacité se prolonge au-delà de la durée initialement prévue, le salarié doit transmettre un nouveau certificat médical dans les **mêmes délais** (avant l'expiration du 3ème jour de prolongation).

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

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

- Préciser dans le **règlement interne** ou une note de service les modalités pratiques de transmission (adresse postale, email RH, numéro de fax, acceptation des copies numériques)
- Désigner clairement les **personnes habilitées** à recevoir les certificats médicaux
- Mettre en place un système de **réception et d'enregistrement** avec preuve (accusé de réception email, registre des documents reçus)
- Informer les salariés lors de l'embauche de la procédure à suivre
- Conserver les certificats médicaux dans le **respect de la confidentialité** (accès limité au service RH)

Pour les salariés :

- Toujours conserver une **preuve de l'envoi ou de la remise** du certificat (recommandé avec accusé de réception, capture d'écran de l'email, accusé de réception)
- En cas de maladie survenant en fin de semaine, privilégier la **transmission immédiate** par voie électronique ou faire remettre le certificat en main propre plutôt que d'attendre l'ouverture de la poste le lundi
- En cas d'hospitalisation urgente, informer l'employeur dans les plus brefs délais et transmettre le certificat dès que possible
- Vérifier que le certificat mentionne bien la **durée prévisible** de l'incapacité (un certificat sans durée peut être considéré comme incomplet)

Recommandations générales :

- Sensibiliser régulièrement les équipes sur l'importance du respect des délais
- En cas de retard dans la transmission, documenter les circonstances de **force majeure** (hospitalisation d'urgence, impossibilité matérielle)
- Éviter tout litige en privilégiant une **communication proactive** entre employeur et salarié
- Consulter la **Caisse nationale de santé (CNS)** en cas de doute sur la validité d'un certificat

Cadre juridique

L'obligation de transmission du certificat médical dans un délai de trois jours est prévue par **l'article L.121-6, paragraphe (2) du Code du travail luxembourgeois**, qui dispose : "Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible."

La **jurisprudence luxembourgeoise** confirme de manière constante que :

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

- Le délai de 3 jours est un **délai préfix non susceptible de prolongation** (Cour d'appel, 8 octobre 2009)
- L'employeur doit être **effectivement en possession** du certificat, pas seulement informé de son envoi (Cour d'appel, 11 octobre 2007, n° 31390)
- Le non-respect du délai peut priver le salarié du maintien de sa rémunération et de la protection contre le licenciement (Cour supérieure de justice, 14 juin 2018, n° 43964)
- Seul un cas de **force majeure dûment justifié** peut excuser le retard

Les **conventions collectives** peuvent prévoir des dispositions plus favorables au salarié (par exemple, dispense de certificat pour les absences de 1-2 jours), mais ne peuvent en aucun cas allonger le délai légal de trois jours sans porter atteinte aux droits de l'employeur.

Le **Code de la sécurité sociale** complète ce dispositif en prévoyant les modalités d'indemnisation de l'incapacité par la CNS et les conditions de maintien du salaire par l'employeur.

En cas de doute sur la date de début de l'incapacité, sur la validité du certificat ou sur le respect du délai de transmission, il est recommandé de documenter tous les échanges et de consulter rapidement le service juridique ou la **Caisse nationale de santé (CNS)** pour éviter toute contestation ultérieure. L'employeur peut également demander un contrôle administratif par la CNS ou faire procéder à un contre-examen médical par un médecin de son choix si des doutes subsistent sur l'incapacité réelle 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.