

Absence pour soins médicaux : est-ce un congé maladie au Luxembourg ?

Réponse courte

Une absence pour soins médicaux ne peut être considérée comme un **congé maladie** que si elle s'accompagne d'une **incapacité de travail médicalement constatée** et justifiée par un certificat médical conforme à l'article [L.121-6](#). En l'absence d'incapacité attestée, elle relève d'un régime distinct sans maintien automatique de la rémunération.

L'absence pour soins médicaux doit être justifiée par une convocation ou attestation de rendez-vous médical et n'ouvre pas droit au maintien du salaire, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Seules certaines absences pour soins prévues par la loi (examens prénataux selon [L.336-2](#), convocations médecine du travail) bénéficient d'un traitement spécifique. Le salarié doit informer l'employeur dans les meilleurs délais et fournir les justificatifs appropriés selon la nature de l'absence.

Définition

Au Luxembourg, le **congé de maladie** correspond à une absence justifiée par une **incapacité de travail médicalement constatée**, nécessitant la présentation d'un certificat médical conforme selon l'article [L.121-6](#). Cette incapacité ouvre droit au maintien du salaire selon les modalités prévues par le Code du travail : salaire intégral jusqu'à la fin du mois contenant le 77e jour d'incapacité sur une période de référence de 18 mois.

L'**absence pour soins médicaux** désigne le temps pris par un salarié pour se rendre à des examens, consultations ou traitements médicaux, **sans qu'il y ait nécessairement incapacité de travail**. Cette absence ne relève pas du congé de maladie, sauf si elle s'accompagne d'une incapacité temporaire attestée par un médecin. Elle se distingue également des **autorisations d'absence légales** pour examens obligatoires (grossesse, médecine du travail).

Questions fréquentes

Dans quels cas une absence pour soins médicaux peut-elle être considérée comme un congé maladie ?

Une absence pour soins médicaux devient un congé maladie uniquement si elle s'accompagne d'une incapacité de travail médicalement constatée et justifiée par un certificat médical conforme à l'article [L.121-6](#). Sans incapacité attestée, elle relève d'un régime distinct sans maintien automatique de la rémunération.

Existe-t-il des exceptions où les absences pour soins médicaux sont rémunérées ?

Oui, certaines absences bénéficient d'un régime spécifique : les examens prénataux obligatoires (article [L.336-2](#)) avec dispense sans perte de salaire, les convocations médecine du travail considérées comme temps de travail, et les dispositions conventionnelles plus favorables prévues par l'employeur.

Quelle est la différence entre une absence pour soins médicaux et un congé maladie au Luxembourg ?

Une absence pour soins médicaux correspond à un rendez-vous médical sans incapacité de travail, justifiée par une convocation ou attestation, sans maintien automatique du salaire. Le congé maladie nécessite une incapacité de travail médicalement constatée avec certificat médical conforme, ouvrant droit au maintien du salaire selon l'article L.121-6.

Quelles sont les obligations du salarié lors d'une absence pour soins médicaux ?

Le salarié doit informer l'employeur dans les meilleurs délais et fournir une preuve du rendez-vous médical (convocation ou attestation). Si un certificat médical constate une incapacité, il doit le remettre au plus tard le 3e jour d'absence et appliquer les règles du congé maladie.

Conditions d'exercice

Le tableau suivant compare les deux régimes :

Critère	Congé de maladie	Absence pour soins médicaux
Condition principale	Incapacité de travail médicalement constatée	Rendez-vous médical sans incapacité
Justificatif	Certificat médical conforme	Convocation ou attestation de rendez-vous
Délai de notification	Le jour même de l'empêchement	Meilleurs délais possibles
Délai de remise certificat	Le 3e jour d'absence au plus tard	Non applicable (sauf incapacité)
Maintien du salaire	Oui, selon L.121-6	Non, sauf dispositions conventionnelles
Protection contre licenciement	Oui, 26 semaines maximum	Non

Absences pour soins avec régime spécifique :

- Examens prénataux obligatoires (article [L.336-2](#)) : dispense de travail sans perte de salaire
- Convocations médecine du travail (article [L.326-10](#)) : temps considéré comme temps de travail
- Examens après absence de plus de 6 semaines pour maladie/accident (article [L.326-6](#))

Modalités pratiques

Le salarié doit informer l'employeur de son absence pour soins médicaux dans les meilleurs délais et fournir une preuve du rendez-vous médical (convocation, attestation).

Traitement de l'absence selon les cas :

Type d'absence	Rémunération	Prise en charge <u>CNS</u>	Imputation possible
Soins sans incapacité	Non maintenue	Non	Congé ordinaire, récupération ou retenue
Soins avec incapacité attestée	Maintenue selon <u>L.121-6</u>	Oui (indemnités pécuniaires après 77 jours)	Congé maladie
Examens prénataux obligatoires	Maintenue	S/O	Dispense légale
Médecine du travail	Maintenue (temps de travail)	Non	S/O

Procédure recommandée :

1. Le salarié informe l'employeur dès que possible
2. Il fournit la convocation ou attestation de rendez-vous
3. Si un certificat médical constate une incapacité : application du régime congé maladie
4. Sinon : application des règles prévues par le règlement interne ou la convention collective

Des accords collectifs ou règlements internes peuvent prévoir des **autorisations d'absence rémunérées** pour soins médicaux, notamment pour examens obligatoires ou situations particulières.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent préciser dans le **règlement interne** les modalités de justification et de traitement des absences pour soins médicaux : nature des justificatifs acceptés, délais de notification, traitement de l'absence (récupération, imputation sur congés, retenue).

Les responsables RH doivent **distinguer clairement** absence pour soins médicaux et congé de maladie pour éviter toute assimilation abusive. En cas de doute sur l'existence d'une incapacité de travail, demander au salarié une attestation médicale précisant expressément s'il s'agit d'une incapacité ou d'un simple rendez-vous.

Les absences pour soins liées à des **obligations légales** (examens prénataux, convocations officielles médecine du travail) bénéficient d'un régime protecteur spécifique et ne peuvent être refusées ou imputées défavorablement au salarié.

Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés selon l'article L.251-1 doit être respecté dans la gestion de toutes les absences : mêmes règles appliquées à tous pour situations identiques.

Assurer la **traçabilité** de tous les justificatifs d'absence et des décisions prises pour garantir la conformité en cas de contrôle ou de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u>	Congé de maladie : modalités de notification (jour même), délai de remise du certificat (3e jour), maintien du salaire, protection contre le licenciement (26 semaines)
Article <u>L.336-2</u>	Dispense de travail sans perte de salaire pour examens prénataux obligatoires pendant le temps de travail
Article <u>L.326-1</u> à <u>L.326-9</u>	Organisation de la médecine du travail : examens médicaux obligatoires, examens périodiques, aptitude au poste
Article <u>L.326-10</u>	Temps consacré aux examens de médecine du travail considéré comme temps de travail
Article <u>L.251-1</u>	Principe d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, interdiction des discriminations

Vérifiez systématiquement les dispositions de la convention collective applicable et du règlement interne : certains secteurs prévoient des autorisations d'absence rémunérées pour soins médicaux au-delà du minimum légal. Conservez tous les justificatifs d'absence dans le dossier 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.