# Le salarié a-t-il droit à des absences rémunérées pour examens médicaux ?

## Réponse courte

Le droit luxembourgeois prévoit des absences rémunérées pour examens médicaux dans trois cas précis : les **examens prénataux obligatoires** pour les femmes enceintes, les **visites médicales de santé au travail** organisées par l'employeur, et le **don de sang**. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif avec maintien de la rémunération.

Pour tous les autres examens médicaux personnels, aucun droit général à l'absence rémunérée n'existe. Le salarié doit alors utiliser un congé ordinaire, demander une autorisation d'absence non rémunérée, ou se référer à un éventuel accord collectif ou usage d'entreprise plus favorable.

La **dispense de travail pour examens prénataux** est prévue par l'article L.336-2 du Code du travail lorsque ces examens doivent avoir lieu pendant les heures de travail. Les visites de santé au travail, quant à elles, relèvent de l'obligation légale de surveillance médicale imposée à l'employeur selon l'article L.312-1.

Il est recommandé de toujours consulter les conventions collectives applicables, car certains secteurs peuvent prévoir des dispositions plus avantageuses. L'employeur doit garantir la confidentialité des informations médicales conformément au RGPD.

## Définition

L'absence pour examens médicaux correspond à la période durant laquelle un salarié quitte son poste de travail pour se soumettre à des examens, consultations ou traitements médicaux prescrits ou recommandés par un professionnel de santé.

Cette absence vise aussi bien les examens préventifs que les suivis médicaux nécessaires à la santé du salarié, dans un contexte différent de l'**incapacité de travail** qui nécessite un certificat médical et relève d'un régime juridique distinct.

Ce droit s'inscrit dans le cadre de la protection de la santé des salariés, tout en respectant les obligations de l'employeur en matière de gestion du temps de travail et de maintien de la rémunération, selon les cas prévus par la législation luxembourgeoise.

## Questions fréquentes

**Comment procéder pour une absence pour examen médical personnel non obligatoire ?**

Pour les examens médicaux personnels non couverts par la loi, le salarié doit solliciter une autorisation d'absence auprès de l'employeur et utiliser un congé ordinaire, demander une absence non rémunérée, ou récupérer les heures. L'employeur reste libre d'accepter ou de refuser la rémunération, sauf stipulation conventionnelle contraire dans un accord collectif.


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

**Le don de sang donne-t-il droit à un congé rémunéré ?**

Oui, l'article L.233-16 du Code du travail prévoit le droit pour le salarié de s'absenter pour effectuer un don de sang avec maintien de la rémunération au titre du congé extraordinaire. Une attestation du centre de transfusion est requise pour justifier l'absence et le maintien du salaire.

**Quels sont les examens médicaux qui donnent droit à une absence rémunérée au Luxembourg ?**

Le droit luxembourgeois prévoit des absences rémunérées pour trois cas précis : les examens prénataux obligatoires pour les femmes enceintes (article L.336-2), les visites médicales de santé au travail organisées par l'employeur, et le don de sang (article L.233-16). Pour tous les autres examens médicaux personnels, aucun droit général à l'absence rémunérée n'existe.

**Une femme enceinte peut-elle s'absenter avec maintien du salaire pour ses examens prénataux ?**

Oui, l'article L.336-2 du Code du travail accorde à la salariée enceinte une dispense de travail sans perte de salaire pour se rendre aux examens prénataux obligatoires prévus par la loi du 20 juin 1977, lorsque ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail. L'employeur ne peut ni refuser ni reporter cette absence justifiée.

## Conditions d’exercice

Le droit à l'absence rémunérée pour examens médicaux est strictement limité aux situations suivantes :

**Femmes enceintes** : L'article L.336-2 du Code du travail accorde à la salariée enceinte une **dispense de travail** sans perte de salaire pour se rendre aux examens prénataux obligatoires prévus par la loi du 20 juin 1977, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail. Cette protection s'inscrit dans le titre III du Code du travail relatif à l'emploi de personnes enceintes, accouchées et allaitantes.

**Surveillance de la santé au travail** : Selon l'article L.321-1, l'employeur doit organiser la surveillance médicale de ses salariés. Le temps consacré à ces visites médicales obligatoires organisées par le **service de santé au travail** est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré. Il s'agit d'une obligation légale à la charge de l'employeur dans le cadre de la protection de la santé sur les lieux de travail.

**Don de sang** : L'article L.233-16 du Code du travail prévoit le droit pour le salarié de s'absenter pour effectuer un **don de sang**, avec maintien de la rémunération. Ce congé extraordinaire est expressément mentionné dans la liste des absences autorisées pour raisons personnelles.

**Autres examens médicaux personnels** : En dehors de ces trois cas, la législation luxembourgeoise ne prévoit aucun droit général à l'absence rémunérée. Toute absence pour ce motif doit être couverte par un congé ordinaire, un congé sans solde, une récupération d'heures, ou faire l'objet d'un accord spécifique avec l'employeur.

## Modalités pratiques

| Situation | Procédure | Rémunération |
|---|---|---|
| **Examens prénataux** | Informer l'employeur, fournir justificatif si nécessaire | Maintien du salaire (art. L.336-2) |
| **Santé au travail** | Convocation par le service de santé | Temps de travail effectif rémunéré |
| **Don de sang** | Informer l'employeur, attestation du centre de transfusion | Congé extraordinaire rémunéré |
| **Autres examens** | Demande d'autorisation préalable | Non rémunéré sauf accord |


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

Pour les **examens prénataux**, l'employeur ne peut ni refuser ni reporter l'absence lorsqu'elle est justifiée par la nécessité de réaliser les examens obligatoires pendant les heures de travail. La salariée doit informer l'employeur à l'avance et fournir, si demandé, une convocation médicale ou une attestation de présence.

Pour le **don de sang**, une attestation du centre de transfusion est requise pour justifier l'absence et le maintien de la rémunération au titre du congé extraordinaire.

Pour les **autres examens médicaux personnels**, le salarié doit solliciter une autorisation d'absence auprès de l'employeur, qui reste libre d'accepter ou de refuser la rémunération, sauf stipulation conventionnelle contraire. L'absence injustifiée ou non autorisée peut être considérée comme non rémunérée et entraîner des conséquences disciplinaires.

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée dans l'application de ces règles, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'informer les salariés, via le **règlement interne** ou une note de service, des modalités applicables aux absences pour examens médicaux. Cette communication préventive évite les malentendus et facilite la gestion des demandes.

Les entreprises peuvent prévoir, par **accord collectif** ou usage d'entreprise, des dispositions plus favorables que la loi, telles que l'octroi d'heures d'absence rémunérées pour des examens médicaux non obligatoires. Ces pratiques, lorsqu'elles existent, doivent être formalisées et appliquées de manière cohérente.

Il est conseillé de traiter les demandes d'absence avec **diligence et confidentialité**, en veillant au respect du secret médical et à la protection des données de santé conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Les salariés sont invités à **anticiper leurs demandes** d'absence et à fournir les justificatifs nécessaires dans les délais requis. En cas de doute sur la nature de l'examen ou sur le droit à rémunération, il est recommandé de consulter le service RH, la délégation du personnel, ou de vérifier les dispositions de la convention collective applicable.

La **traçabilité** des demandes et des autorisations doit être assurée pour garantir la conformité et la transparence dans la gestion des absences.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.336-2** | Dispense de travail rémunérée pour examens prénataux obligatoires pendant le temps de travail |
| **Article L.321-1** | Organisation de la surveillance de la santé au travail et protection des salariés |
| **Article L.233-16** | Congés extraordinaires, incluant le don de sang avec maintien de la rémunération |
| **Article L.241-1** | Principe d'égalité de traitement entre salariés |
| **Loi du 20 juin 1977** | Contrôle médical systématique des femmes enceintes et allocations de naissance |
| **Loi du 1er août 2018** | Protection des données personnelles et confidentialité des informations médicales |

L'absence pour examens médicaux personnels, hors situations expressément prévues par la loi, n'ouvre pas droit à rémunération automatique. Il est essentiel de vérifier les accords collectifs, usages ou règlements internes applicables dans l'entreprise.

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.