

L'absence pour consultation psychologique est-elle assimilée à une absence maladie ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'absence pour consultation psychologique n'est **pas automatiquement assimilée à une absence maladie**. La qualification dépend de la présence ou non d'un **certificat médical** attestant une incapacité de travail.

Si la consultation est couverte par un certificat médical attestant l'incapacité de travail, l'absence bénéficie du **régime de protection de l'incapacité** : maintien intégral du salaire jusqu'à la fin du mois comprenant le 7^e jour d'incapacité, protection contre le licenciement pendant 26 semaines, et obligations de déclaration à l'employeur et à la Caisse nationale de santé (CNS). Le certificat doit être remis au plus tard le 3^e jour d'absence.

En l'absence de certificat médical, il s'agit d'une **absence personnelle** nécessitant l'accord préalable de l'employeur. Une absence non autorisée peut constituer un motif de sanction disciplinaire, voire un motif grave de licenciement selon les circonstances.

La distinction est donc claire : sans certificat médical d'incapacité, la consultation psychologique relève du droit commun des absences personnelles, même si elle est médicalement justifiée ou prescrite.

Définition

L'**absence pour consultation psychologique** désigne la période durant laquelle un salarié s'absente de son travail pour consulter un psychologue, que ce soit pour des raisons personnelles, préventives ou thérapeutiques. Cette consultation ne suppose pas nécessairement l'existence d'une pathologie médicalement reconnue ni d'une incapacité de travail au sens du Code du travail.

Cette absence se distingue de l'**absence pour incapacité de travail pour cause de maladie**, qui implique qu'un médecin atteste que le salarié est dans l'impossibilité physique ou psychique d'exercer ses fonctions professionnelles. Seul un certificat médical délivré par un médecin (généraliste ou spécialiste) peut établir cette incapacité de travail.

Un psychologue, n'étant pas médecin, ne peut délivrer de certificat médical d'incapacité de travail. Cependant, si le psychologue recommande au patient de consulter un médecin, ce dernier peut alors évaluer la situation et, le cas échéant, établir un certificat d'incapacité couvrant la période de consultation ou de suivi psychologique.

Questions fréquentes

L'absence pour consultation psychologique est-elle considérée comme un arrêt maladie au Luxembourg ?

Non, l'absence pour consultation psychologique n'est pas automatiquement assimilée à une absence maladie. Elle ne bénéficie du régime de protection de l'incapacité de travail que si un médecin délivre un certificat médical attestant l'incapacité de travail du salarié.

Que doit faire un salarié pour une consultation psychologique sans certificat médical ?

Sans certificat médical, le salarié doit demander une autorisation d'absence préalable à son employeur. L'employeur n'est pas tenu d'accorder cette autorisation, et l'absence sera généralement non rémunérée ou compensée par des congés personnels.

Quelles sont les conséquences d'une absence non autorisée pour consultation psychologique ?

Une absence sans autorisation peut être qualifiée d'absence injustifiée et exposer le salarié à des sanctions disciplinaires (avertissement, blâme) ou, en cas de récidive ou de circonstances aggravantes, à un licenciement pour motif grave.

Qui peut délivrer un certificat médical d'incapacité pour une consultation psychologique ?

Seul un médecin (généraliste ou spécialiste) peut délivrer un certificat médical d'incapacité de travail. Un psychologue, n'étant pas médecin, ne peut pas établir ce type de certificat, même s'il peut recommander au patient de consulter un médecin.

Conditions d'exercice

Situation	Certificat médical	Régime applicable	Autorisation employeur
Consultation avec certificat d'incapacité	Oui (délivré par médecin)	Absence pour incapacité de travail	Non requise
Consultation sans certificat	Non	Absence personnelle	Requise
Consultation hors heures de travail	Non applicable	Pas d'absence	Non applicable

Pour qu'une absence pour consultation psychologique soit **assimilée à une incapacité de travail**, les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies :

1. Un **certificat médical** attestant l'incapacité de travail du salarié doit être établi par un médecin
2. Le certificat doit couvrir la période d'absence correspondant à la consultation
3. Le salarié doit respecter les **obligations de déclaration** prévues par le Code du travail

La simple prescription d'une consultation psychologique par un médecin, ou une attestation du psychologue confirmant la consultation, ne suffit pas. Seul un certificat médical d'incapacité de travail permet de bénéficier du régime protecteur.

En l'absence de certificat médical, l'absence relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié doit solliciter une autorisation préalable, sauf disposition plus favorable prévue par convention collective, accord d'entreprise ou règlement interne.

Modalités pratiques

En présence d'un certificat médical d'incapacité de travail :

Le salarié doit respecter les obligations suivantes, établies par l'article [L.121-6](#) du Code du travail :

Obligation	Délai	Base légale
Avertissement de l'employeur	Le jour même de l'absence	Art. <u>L.121-6</u> (1)
Remise du certificat médical	Au plus tard le 3 ^e jour d'absence	Art. <u>L.121-6</u> (2)
Protection contre le licenciement	26 semaines à partir de l'incapacité	Art. <u>L.121-6</u> (3)
Maintien intégral du salaire	Jusqu'à fin du mois comprenant le 7 ^e jour	Art. <u>L.121-6</u> (3)

L'avertissement peut être effectué oralement ou par écrit, personnellement ou par personne interposée. Le certificat médical doit attester de l'incapacité de travail et indiquer sa durée prévisible.

En l'absence de certificat médical :

Le salarié doit demander une **autorisation d'absence** à son employeur en amont de la consultation. L'employeur n'est pas tenu d'accorder cette autorisation, sauf obligation conventionnelle ou réglementaire spécifique. Les modalités peuvent inclure :

- Une absence non rémunérée
- Une récupération du temps d'absence
- L'utilisation de congés pour convenance personnelle
- Un arrangement amiable selon la politique interne

Une absence sans autorisation peut être qualifiée d'**absence injustifiée** et exposer le salarié à des sanctions disciplinaires graduées (avertissement, blâme) ou, en cas de récurrence ou de circonstances aggravantes, à un licenciement pour motif grave.

Pratiques et recommandations

Les employeurs ont intérêt à **formaliser une politique claire** concernant les absences pour consultations médicales et psychologiques. Cette politique peut être intégrée au règlement intérieur ou faire l'objet d'un accord d'entreprise. Elle devrait préciser les modalités de demande, les délais de prévenance, et l'éventuelle prise en charge (temps accordé, rémunération).

Les **conventions collectives** de certains secteurs prévoient déjà des dispositions favorables pour les consultations médicales. Il est recommandé de vérifier si de telles dispositions s'appliquent à l'entreprise et de les respecter scrupuleusement pour garantir l'égalité de traitement.

Les salariés devraient **privilégier les consultations en dehors des heures de travail** lorsque cela est possible. Si l'urgence ou la disponibilité des professionnels ne le permet pas, une communication transparente avec l'employeur facilite généralement l'organisation du travail et limite les impacts opérationnels.

En cas de **souffrance psychique avérée**, il est vivement conseillé de consulter un médecin (généraliste ou psychiatre) qui pourra évaluer la nécessité d'un arrêt de travail. Le certificat médical d'incapacité permettra au salarié de bénéficier de la protection légale complète et d'un suivi adapté sans risque pour son emploi.

Les employeurs doivent veiller au respect de la **confidentialité des informations médicales**. Ils ne peuvent exiger du salarié qu'il révèle le motif précis de sa consultation, que ce soit avec un psychologue, un médecin ou tout autre professionnel de santé. Seul le certificat médical attestant l'incapacité doit être communiqué.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 (1)	Obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'absence pour incapacité de travail
Article L.121-6 (2)	Obligation de remettre un certificat médical au plus tard le 3 ^e jour d'absence
Article L.121-6 (3)	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines et maintien du salaire jusqu'à fin du mois comprenant le 7 ^e jour d'incapacité
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Article L.251-1	Principe général d'égalité de traitement (interdiction des discriminations)
Article L.414-2 (3)	Mission de la délégation du personnel de veiller au respect de l'égalité de traitement
Conventions collectives	Peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour les absences médicales

L'absence pour consultation psychologique n'est assimilée à une incapacité de travail que si un certificat médical l'atteste. À défaut, elle doit être autorisée par l'employeur. Les RH doivent garantir la traçabilité des demandes et l'égalité de traitement entre salariés.

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.