

# Un certificat médical peut-il interrompre un congé validé au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, un **certificat médical** peut effectivement interrompre un **congé annuel** déjà validé lorsqu'un salarié tombe malade pendant cette période. Le salarié doit respecter des obligations de notification strictes pour que cette interruption soit reconnue.

Concrètement, si le salarié se trouve **au Luxembourg**, il doit transmettre le certificat médical à son employeur dans un délai de **trois jours ouvrables** suivant le début de l'incapacité. S'il se trouve **à l'étranger**, il doit informer l'employeur **le plus rapidement possible**. Les journées couvertes par le certificat médical ne sont alors plus considérées comme des jours de congé, mais comme des jours de maladie.

Ces jours de congé "consommés" par la maladie doivent être **rétablis dans le solde** du salarié et pourront être repris ultérieurement, selon une nouvelle planification à convenir **d'un commun accord** entre l'employeur et le salarié. Cette règle s'applique spécifiquement au congé annuel de récréation et ne concerne généralement pas les autres types de congés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

## Définition

Le **certificat médical d'incapacité de travail** est un document officiel délivré par un médecin attestant qu'un salarié est temporairement inapte à exercer son activité professionnelle en raison d'une maladie ou d'un accident. Ce certificat doit préciser la durée prévisible de l'incapacité.

Le **congé annuel** (ou congé de récréation) désigne la période d'absence rémunérée, validée par l'employeur, durant laquelle le salarié est dispensé de fournir sa prestation de travail. Au Luxembourg, le congé légal minimal est de 26 jours ouvrables par an.

L'**interruption du congé pour maladie** est le mécanisme juridique permettant de transformer des jours de congé en jours de maladie lorsqu'une incapacité de travail survient pendant une période de vacances déjà planifiée et approuvée.

## Questions fréquentes

### Comment sont fixées les nouvelles dates de congé après une interruption pour maladie ?

Les jours de congé récupérés après une interruption pour maladie doivent faire l'objet d'une nouvelle planification convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement les nouvelles dates de congé.

### Dans quels délais faut-il transmettre le certificat médical à l'employeur pendant un congé ?

Si le salarié se trouve au Luxembourg, il doit transmettre le certificat médical dans les 3 jours ouvrables suivant le début de l'incapacité. S'il est à l'étranger, il doit informer l'employeur le plus rapidement possible et prendre toutes les mesures pour que le certificat parvienne dans les meilleurs délais.

### Que se passe-t-il si le délai de transmission du certificat médical n'est pas respecté ?

Le non-respect du délai de notification peut entraîner la non-reconnaissance de l'interruption du congé et la déduction définitive des jours du solde de congé, sauf cas de force majeure dûment justifié comme une hospitalisation d'urgence ou une impossibilité matérielle absolue de communiquer.

### Un certificat médical peut-il interrompre un congé annuel déjà validé au Luxembourg ?

Oui, au Luxembourg un certificat médical peut interrompre un congé annuel validé. Les jours couverts par le certificat médical sont alors requalifiés en jours de maladie et non plus en jours de congé, permettant au salarié de récupérer ces jours dans son solde pour les reprendre ultérieurement.

## Conditions d'exercice

Pour qu'un certificat médical puisse valablement interrompre un congé annuel validé, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

**Constatation médicale immédiate** : La maladie ou l'accident doit être constaté par un médecin qui délivre un certificat médical attestant de l'incapacité de travail et de sa durée prévisible.

**Respect des délais de notification** : Le délai de transmission du certificat dépend du lieu où se trouve le salarié au moment de l'incapacité. Si le salarié est au Luxembourg, le certificat doit parvenir à l'employeur dans les **trois jours ouvrables** à compter du début de l'incapacité. Si le salarié se trouve à l'étranger, il doit informer son employeur **aussi rapidement que possible** et prendre toutes les mesures nécessaires pour que le certificat parvienne à l'employeur dans les meilleurs délais.

**Impossibilité de jouir du congé** : La maladie doit être d'une nature telle que le salarié ne peut plus profiter de son congé de récréation. Il ne s'agit pas d'une simple indisposition, mais d'une véritable incapacité médicalement constatée.

**Transmission effective** : Le salarié doit pouvoir prouver que l'employeur a bien reçu le certificat dans les délais. Un envoi par courrier recommandé ou par email avec accusé de réception est recommandé pour conserver une trace.

Le non-respect de ces conditions, notamment du délai de notification, peut entraîner la non-reconnaissance de l'interruption du congé, sauf cas de **force majeure** dûment justifié (hospitalisation d'urgence, impossibilité matérielle absolue de communiquer, etc.).

## Modalités pratiques

**Transformation des jours** : Dès que l'employeur reçoit le certificat médical dans les délais requis, les journées d'incapacité survenues pendant le congé annuel sont automatiquement requalifiées en jours de maladie. Ces jours ne sont donc pas déduits du solde de congé annuel du salarié.

**Rétablissement du solde de congés** : L'employeur doit rétablir dans le compteur de congés du salarié l'équivalent des journées transformées en jours de maladie. Ces jours pourront ensuite être reportés conformément aux règles légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise.

**Nouvelle fixation du congé** : Les jours de congé ainsi "récupérés" doivent faire l'objet d'une nouvelle planification. La loi prévoit expressément que cette nouvelle fixation doit être convenue **d'un commun accord** entre l'employeur et le salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer unilatéralement les nouvelles dates.

**Obligations parallèles envers la CNS** : Parallèlement à la notification à l'employeur, le salarié doit également transmettre le volet approprié du certificat médical à la Caisse nationale de santé (CNS) dans les trois jours (cachet postal faisant foi) pour bénéficier des prestations de sécurité sociale.

**Règles de sortie applicables** : Même si l'incapacité survient pendant le congé, le salarié reste soumis aux règles habituelles de l'incapacité de travail : interdiction de sortie les cinq premiers jours (sauf pour motif médical), puis respect des horaires de sortie autorisés (10h-12h et 14h-18h) à partir du sixième jour.

**Autres types de congés** : Pour les congés spéciaux (congé sans solde, congé parental, congé pour raisons familiales, etc.), la survenance d'une maladie ne modifie généralement pas la nature de l'absence, sauf disposition légale ou conventionnelle spécifique plus favorable.

## Pratiques et recommandations

**Communication préventive** : Il est fortement recommandé d'informer les salariés, via le règlement intérieur, une note de service ou le livret d'accueil, des obligations de notification en cas de maladie survenant pendant une période de congé. Cette information préventive permet d'éviter les litiges liés au non-respect des délais.

**Uniformité d'application** : Les employeurs doivent appliquer de manière cohérente et égalitaire les règles relatives à la justification de l'incapacité et au report des congés, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre tous les salariés.

**Traçabilité documentaire** : Il est conseillé de conserver une traçabilité écrite complète de toutes les communications et des documents médicaux transmis. En cas de litige, ces preuves seront déterminantes. Les certificats médicaux doivent être archivés de manière confidentielle, conformément aux obligations de protection des données personnelles.

**Flexibilité dans la refixation** : Bien que la loi impose un accord commun pour fixer les nouvelles dates, l'employeur devrait faire preuve de souplesse et tenir compte des contraintes personnelles du salarié, dans la mesure où cela reste compatible avec les besoins du service.

**Gestion des dossiers médicaux** : Les certificats médicaux et informations de santé doivent être conservés de manière strictement confidentielle, avec accès limité aux seules personnes habilitées (service RH, direction). Le respect du RGPD est impératif.

**Contrôle médical** : En cas de doute sérieux sur la validité du certificat ou sur la réalité de l'incapacité, l'employeur peut solliciter un contrôle administratif auprès de la CNS. Cette démarche doit être utilisée avec discernement et dans le respect de la procédure légale.

**Sensibilisation des managers** : Les responsables hiérarchiques et managers de proximité doivent être formés à ces règles pour pouvoir informer correctement les salariés et gérer les situations d'incapacité survenant pendant les congés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.233-11</u> du Code du travail	Principe de non-imputation des absences pour maladie sur le congé annuel et reconnaissance de l'interruption du congé en cas de maladie avec certificat médical
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail : notification le jour même et transmission du certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence
Articles <u>L.233-1</u> à <u>L.233-15</u> du Code du travail	Dispositions générales relatives au congé annuel de récréation : durée, acquisition, prise et report
Article <u>L.233-10</u> du Code du travail	Modalités de fixation du congé annuel et possibilités de report exceptionnel
Règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 sur la Caisse nationale de santé	Procédures de déclaration d'incapacité de travail auprès de la <u>CNS</u> et contrôles administratifs
Règlement général sur la protection des données (RGPD)	Obligations de confidentialité et de sécurisation des données médicales

Le respect strict des délais de notification est **absolument essentiel** pour garantir le droit au rétablissement et au report des jours de congé. Tout retard dans la transmission du certificat médical, sauf cas de force majeure dûment justifié, peut entraîner la perte de ce droit et la déduction définitive des jours du solde de congé.

Le salarié porte la charge de la preuve qu'il a respecté les délais et que l'employeur a bien reçu le certificat médical. Il est donc impératif de conserver tous les justificatifs d'envoi (accusés de réception, confirmations d'email, récépissés postaux).

La nouvelle fixation du congé doit impérativement faire l'objet d'un **accord mutuel**. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement les nouvelles dates, même si les besoins du service doivent être pris en considération dans la négociation.

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.