Un certificat médical protège-t-il automatiquement contre le licenciement au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, le certificat médical ne protège pas automatiquement contre le licenciement. Il ouvre droit à une **protection temporaire** uniquement si le salarié respecte deux obligations cumulatives : **informer l'employeur le jour même** de l'incapacité et **transmettre un certificat médical dans les trois jours ouvrables** suivant le début de l'absence.

Cette protection s'applique pendant **26 semaines maximum** à partir du premier jour d'incapacité. Elle reste effective tant que l'arrêt maladie est ininterrompu et que les obligations déclaratives sont respectées. Au-delà, l'employeur peut engager une procédure de licenciement avec préavis si un **motif réel et sérieux** existe.

Cette protection présente des **limites importantes** : elle ne s'applique pas en cas de faute grave, de licenciement collectif autorisé par le ministre du Travail, ou de non-respect des obligations de notification. Le certificat médical constitue une présomption simple contestable par contre-visite médicale.

Il faut distinguer cette protection temporaire contre le licenciement des règles d'indemnisation maladie qui prévoient un maintien de salaire puis une indemnisation CNS pouvant s'étendre sur 78 semaines dans une période de 104 semaines.

Définition

Le **certificat médical** (ou certificat d'incapacité de travail) est un document médical attestant qu'un salarié ne peut temporairement exercer son activité professionnelle pour des raisons de santé. Ce certificat doit mentionner la durée prévisible de l'incapacité de travail.

Au Luxembourg, ce certificat constitue la condition indispensable pour bénéficier de la **protection contre le licenciement** prévue par l'article L.121-6 du Code du travail, mais il ne crée pas une interdiction absolue de licencier. Il s'agit d'une présomption simple d'incapacité que l'employeur peut contester en faisant pratiquer un contrôle médical.

La protection accordée par le certificat médical ne doit pas être confondue avec le droit au maintien de salaire ou à l'indemnisation maladie, qui relèvent du Code de la sécurité sociale et suivent des règles distinctes.

Questions fréquentes

Combien de temps dure la protection contre le licenciement avec un certificat médical ?

La protection dure maximum 26 semaines continues à partir du premier jour d'incapacité. Cette période ne se renouvelle pas et court tant que l'arrêt maladie est ininterrompu. Au-delà de ces 26 semaines, l'employeur peut engager une procédure de licenciement avec préavis s'il dispose d'un motif réel et sérieux.

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

Dans quels cas un employeur peut-il licencier un salarié malgré un certificat médical ?

L'employeur peut licencier malgré un certificat médical en cas de faute grave commise pendant l'arrêt, de licenciement collectif autorisé par le ministre du Travail, de crime ou délit volontaire à l'origine de la maladie, ou si le salarié n'a pas respecté ses obligations de notification. Après les 26 semaines de protection, le licenciement redevient possible avec un motif réel et sérieux.

Quelles sont les obligations du salarié pour bénéficier de la protection contre le licenciement en cas de maladie ?

Le salarié doit respecter deux obligations cumulatives : informer l'employeur le jour même de l'incapacité de travail (oralement ou par écrit) et transmettre un certificat médical au plus tard le 3ème jour ouvrable de l'absence. Le non-respect de ces obligations entraîne la perte immédiate de la protection.

Un certificat médical protège-t-il automatiquement un salarié contre le licenciement au Luxembourg ?

Non, le certificat médical ne protège pas automatiquement contre le licenciement. Il ouvre droit à une protection temporaire de 26 semaines maximum uniquement si le salarié respecte deux obligations cumulatives : informer l'employeur le jour même de l'incapacité et transmettre le certificat médical dans les trois jours ouvrables suivant le début de l'absence.

Conditions d’exercice

Critère	Condition
Base légale	Article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois
Notification initiale	Information de l'employeur le jour même de l'incapacité (oralement ou par écrit)
Transmission certificat	Remise du certificat médical au plus tard le 3ème jour ouvrable de l'absence
Durée de protection	Maximum 26 semaines continues à partir du premier jour d'incapacité
Renouvellement	Nouvelle obligation de notification et transmission pour chaque prolongation
Conditions cumulatives	Les deux obligations (notification + certificat) doivent être respectées

La **charge de la preuve** du respect de ces obligations incombe au salarié. Le défaut de notification ou la transmission tardive du certificat entraîne la **perte immédiate de la protection**, même si le salarié est réellement malade.

La protection prend effet dès que l'employeur est informé ou reçoit le certificat médical, et court pour 26 semaines continues à partir de la survenance de l'incapacité de travail. Cette période ne se renouvelle pas : si le salarié dépasse les 26 semaines d'arrêt continu, la protection cesse automatiquement.

Modalités pratiques

Pendant la période de protection (26 semaines maximum)

L'employeur ne peut **ni notifier de licenciement**, **ni convoquer le salarié à un entretien préalable**, même pour motif grave commis antérieurement à l'arrêt maladie. Cette interdiction est absolue pendant la durée de protection, sauf exceptions légales.

Exceptions à la protection

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

Situation	Conséquence
Faute grave pendant l'arrêt	Licenciement immédiat possible
Licenciement collectif autorisé	Protection inopposable si autorisation ministérielle
Crime ou délit volontaire à l'origine de la maladie	Pas de protection
Non-respect des obligations déclaratives	Perte de la protection
Refus de contre-visite médicale répété	Licenciement immédiat possible

Après les 26 semaines de protection

L'employeur peut engager une procédure de licenciement avec préavis, à condition de disposer d'un **motif réel et sérieux**. L'absence prolongée ou les absences répétées peuvent constituer un tel motif si elles entraînent une désorganisation de l'entreprise, à condition que l'incapacité ne soit pas d'origine professionnelle.

Cas particulier : décision de refus de la CNS

Si la Caisse nationale de santé émet une décision de refus de paiement des indemnités maladie, la protection contre le licenciement cesse à l'expiration du délai de recours de 40 jours, sauf si le salarié exerce un recours qui prolonge alors la protection.

Distinction importante

À ne pas confondre avec la **cessation automatique du contrat** qui intervient après 78 semaines d'incapacité dans une période de 104 semaines consécutives (article L.125-4 du Code du travail). Cette cessation de plein droit intervient sans intervention de l'employeur et relève d'un mécanisme juridique distinct de la protection temporaire de 26 semaines.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs

- **Documenter rigoureusement** toutes les notifications d'absence et réceptions de certificats médicaux (accusés de réception, date et heure exactes)
- **Calculer précisément** la période de 26 semaines dès le premier jour d'incapacité pour déterminer la fin de la protection
- **Vérifier systématiquement** que les certificats médicaux sont conformes (durée prévisible mentionnée, dates cohérentes)
- **Envisager une contre-visite médicale** en cas de doute légitime sur l'incapacité, via un médecin de votre choix
- **Attendre la fin de la protection** avant toute convocation à entretien préalable, sauf cas d'exception légale

Pour les salariés

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

- **Informer immédiatement** l'employeur dès le premier jour d'absence, même si le certificat n'est pas encore obtenu
- **Transmettre le certificat** dans les 3 jours ouvrables par tout moyen permettant d'en prouver la réception (remise en main propre avec décharge, courrier recommandé, email avec accusé de réception)
- **Renouveler les obligations** en cas de prolongation de l'arrêt (nouvelle notification et nouveau certificat)
- **Conserver les preuves** de toutes les transmissions effectuées (cachet de la poste, accusés de réception)

Point de vigilance RH

La jurisprudence luxembourgeoise est stricte sur le respect des délais. Un certificat posté le 3ème jour mais reçu le 4ème jour reste valable si le cachet de la poste fait foi. En revanche, une notification tardive, même d'un seul jour sans justification valable, peut faire perdre toute protection au salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	Obligations du salarié en cas d'incapacité, protection contre le licenciement pendant 26 semaines maximum
Article L.124-2	Procédure de licenciement et entretien préalable
Article L.124-10	Licenciement pour motif grave
Article L.125-4	Cessation automatique du contrat après 78 semaines d'incapacité sur 104 semaines
Article L.166-2	Licenciement collectif pour motifs économiques
Article L.251-1	Principe d'égalité de traitement
Code de la sécurité sociale	Indemnisation maladie par la CNS (78 semaines sur 104 semaines)

La protection de 26 semaines contre le licenciement et l'indemnisation maladie sur 78 semaines sont deux mécanismes juridiques distincts. Le premier relève du droit du travail et protège temporairement l'emploi, le second relève de la sécurité sociale et concerne la rémunération du salarié absent.

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.