Certificat médical étranger : est-il valable au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **certificats médicaux étrangers** sont légalement acceptés au Luxembourg pour justifier une incapacité de travail, sous réserve de respecter les conditions formelles et les délais de transmission. Le salarié, qu'il soit résident ou frontalier, doit avertir son employeur le jour même de son absence et transmettre le certificat médical dans les **3 jours ouvrables** maximum à l'employeur et à la CNS.

Le certificat étranger doit mentionner obligatoirement l'identité du médecin, la **durée prévisible de l'incapacité** et être établi par un praticien légalement habilité dans son pays d'exercice. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que le certificat médical n'est pas soumis à des conditions de langue ou de forme spécifiques, pour autant que les informations essentielles y figurent. Les travailleurs frontaliers peuvent consulter un médecin dans leur pays de résidence (France, Belgique, Allemagne) et faire valoir ce certificat.

Le non-respect des délais ou l'absence de durée prévisible sur le certificat entraîne la **perte de la protection contre le licenciement** et peut justifier des sanctions disciplinaires. La CNS dispose d'un pouvoir de contrôle renforcé sur les certificats étrangers et peut effectuer des contrôles administratifs, y compris hors du territoire luxembourgeois.

Définition

Le **certificat médical d'incapacité de travail étranger** est un document officiel établi par un médecin exerçant légalement à l'étranger, attestant l'impossibilité temporaire pour un salarié affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise d'exercer son activité professionnelle pour raison médicale. Ce certificat est encadré par l'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois qui définit les obligations du salarié en cas d'incapacité de travail, quelle que soit l'origine géographique du certificat.

Le certificat étranger constitue une **preuve légale d'incapacité de travail** dès lors qu'il respecte les conditions matérielles et formelles requises par le droit luxembourgeois. Il confère au salarié les mêmes droits et protections qu'un certificat délivré au Luxembourg, notamment en termes de maintien de salaire et de protection contre le licenciement.

La **validité territoriale** du certificat médical étranger est expressément reconnue par la jurisprudence luxembourgeoise, sous réserve que le salarié se trouve effectivement à l'étranger lors de l'établissement du certificat et que celui-ci soit transmis dans les délais légaux. Cette reconnaissance s'applique particulièrement aux travailleurs frontaliers qui constituent une part importante de la main-d'œuvre au Luxembourg.

Questions fréquentes

Quelles informations obligatoires doit contenir un certificat médical étranger ?

Le certificat médical étranger doit obligatoirement mentionner : l'identité complète du médecin prescripteur, la durée prévisible de l'incapacité de travail, le numéro CNS à 13 chiffres du salarié, et être établi par un médecin légalement autorisé à exercer dans son pays.

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

Quels sont les délais pour transmettre un certificat médical étranger au Luxembourg ?

Le salarié doit avertir son employeur le jour même de son absence et transmettre le certificat médical dans les 3 jours ouvrables maximum à l'employeur et à la CNS. Le non-respect de ces délais entraîne la perte de la protection contre le licenciement.

Un certificat médical étranger est-il valable au Luxembourg pour justifier un arrêt maladie ?

Oui, les certificats médicaux étrangers sont légalement acceptés au Luxembourg pour justifier une incapacité de travail. Ils doivent mentionner obligatoirement l'identité du médecin, la durée prévisible de l'incapacité et être établis par un praticien légalement habilité dans son pays d'exercice.

Un certificat médical rédigé dans une langue étrangère est-il accepté au Luxembourg ?

Oui, la langue du certificat n'est pas un obstacle à sa validité selon la jurisprudence luxembourgeoise. Un certificat rédigé dans n'importe quelle langue étrangère est accepté dès lors que les informations essentielles (incapacité et durée) y figurent clairement.

Conditions d’exercice

Pour être valable au Luxembourg, le certificat médical étranger doit remplir plusieurs **conditions cumulatives** strictement encadrées par la loi et la jurisprudence.

Condition	Exigence légale	Base légale
Établissement par médecin habilité	Médecin légalement autorisé à exercer dans son pays	Article L.121-6 Code du travail
Durée prévisible mentionnée	Indication obligatoire de la durée d'incapacité	Article L.121-6 Code du travail
Identité du médecin	Nom, qualité et coordonnées du praticien	Statuts CNS
Transmission dans les délais	3 jours ouvrables maximum	Article L.121-6 (2) Code du travail
Séjour effectif à l'étranger	Présence réelle du salarié hors Luxembourg	Jurisprudence
Numéro CNS à 13 chiffres	Identification du salarié affilié	Statuts CNS

Le certificat ne doit contenir **aucune modification ou ajout** dans les rubriques réservées au médecin sous peine de nullité. Le salarié peut uniquement ajouter son numéro d'identification CNS s'il n'a pas été inscrit par le médecin, en veillant à ne pas toucher aux rubriques médicales.

La **langue du certificat** n'est pas un obstacle à sa validité selon la jurisprudence. Un certificat rédigé en langue turque ou dans toute autre langue étrangère est accepté dès lors que les informations essentielles (incapacité et durée) y figurent clairement. Toutefois, une traduction certifiée peut être demandée par l'employeur ou la CNS en cas de litige.

Les **formats de certificats varient** selon le pays de consultation. Les frontaliers français reçoivent un certificat avec deux volets (un pour la CNS, un pour l'employeur). Les frontaliers allemands doivent demander une impression du certificat électronique (eAU). Les frontaliers belges doivent généralement demander un duplicata au médecin, le certificat belge ne comportant qu'un seul volet.

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

Modalités pratiques

Le salarié en incapacité de travail à l'étranger doit respecter une **procédure stricte** pour garantir la validité de son arrêt et préserver ses droits.

Étape 1 : Avertissement immédiat de l'employeur

Dès le premier jour d'absence, le salarié doit informer personnellement ou par personne interposée son employeur ou son représentant. L'avertissement peut être effectué oralement (téléphone) ou par écrit (e-mail, SMS, fax). La simple information d'un collègue ne suffit pas si celui-ci ne transmet pas l'information à l'employeur.

Étape 2 : Obtention du certificat médical étranger

Le salarié consulte un médecin dans son pays de séjour et s'assure que le certificat mentionne :

- Son numéro CNS à 13 chiffres
- La durée prévisible de l'incapacité
- L'identité complète du médecin prescripteur
- Le cachet ou la signature du praticien

Étape 3 : Transmission dans les délais légaux

Destinataire	Délai maximum	Modalités de transmission
Employeur	3ème jour d'absence	Courrier recommandé avec AR, e-mail, fax, remise en main propre
CNS	3 jours ouvrables (cachet postal)	Courrier postal (L-2980 Luxembourg) ou formulaire en ligne CNS

Pour les **salariés à l'étranger**, il est fortement conseillé de privilégier l'envoi par e-mail ou fax à l'employeur pour garantir la réception dans les délais, puis de faire suivre l'original par courrier postal. L'envoi à la CNS peut se faire via le formulaire électronique disponible sur le site cns.public.lu en joignant le certificat au format PDF.

Étape 4 : Respect des restrictions de sortie

Même à l'étranger, le salarié doit respecter les **restrictions de sortie** imposées par la CNS :

- Aucune sortie les 5 premiers jours (sauf prise de repas le 1er jour après information à la CNS)
- À partir du 6ème jour : sorties autorisées entre 10h00 et 12h00 et entre 14h00 et 16h00 (si non contre-indiquées par le médecin)
- Obligation de déclarer l'adresse de séjour à l'étranger sur le certificat

Cas particulier : prolongation de l'incapacité

En cas de prolongation au-delà de la période initialement prévue, le nouveau certificat doit être adressé à la CNS **avant l'expiration du 2ème jour ouvré** suivant celui prévu pour la reprise du travail.

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

Cas particulier : hospitalisation d'urgence à l'étranger

En cas d'hospitalisation urgente, le délai de transmission du certificat médical est exceptionnellement porté à **8 jours**. Ce délai permet d'annuler rétroactivement une éventuelle lettre de licenciement ou de convocation à un entretien préalable reçue pendant l'hospitalisation.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent mettre en place des **procédures claires** pour la gestion des certificats médicaux étrangers afin de sécuriser juridiquement les absences et limiter les contentieux.

Il est recommandé d'informer explicitement les salariés, notamment les frontaliers et les télétravailleurs réguliers, des modalités de transmission des certificats médicaux étrangers. Une note de service ou une clause dans le règlement intérieur peut préciser les coordonnées exactes (e-mail RH, numéro de fax) pour l'envoi rapide des certificats.

L'employeur doit **conserver systématiquement** tous les certificats médicaux et les preuves de réception dans le dossier du salarié, en limitant l'accès aux seules personnes habilitées (RH, direction) conformément au RGPD. Un registre des absences pour maladie permet de suivre les périodes d'incapacité et de calculer les seuils de protection contre le licenciement.

En cas de doute sur l'authenticité ou la conformité d'un certificat médical étranger, l'employeur peut demander un **contrôle administratif** à la CNS par demande écrite motivée. Ce contrôle peut être effectué à l'étranger par des contrôleurs assermentés, au domicile du salarié ou à l'adresse de séjour déclarée, entre 8h00 et 21h00. L'employeur peut également mandater un médecin de son choix pour un contre-examen médical.

Il est déconseillé de contester systématiquement les certificats étrangers sans motif sérieux, car la jurisprudence luxembourgeoise reconnaît explicitement leur validité. Une contestation abusive pourrait être interprétée comme une atteinte aux droits du salarié. En revanche, l'absence de durée prévisible sur le certificat constitue un motif légitime de refus de la protection contre le licenciement.

Les RH doivent rappeler aux salariés que le respect des obligations (information et transmission du certificat) conditionne le **maintien de la protection** contre le licenciement et le versement du salaire. Un salarié qui ne transmet pas le certificat dans les 3 jours perd sa protection, même s'il est effectivement malade, sauf en cas d'hospitalisation urgente avec certificat transmis dans les 8 jours.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 Code du travail	Obligations du salarié en incapacité de travail : avertissement le jour même, transmission du certificat au 3ème jour, protection contre le licenciement pendant 26 semaines
Article L.124-2 Code du travail	Procédure de licenciement : entretien préalable et notification
Article 47 Code de la sécurité sociale	Contrôle médical de la CNS et décisions de refus
Articles 194 à 198 Code de la sécurité sociale	Indemnités pécuniaires de maladie et conditions d'octroi
Article 208 Statuts CNS	Contrôle administratif à la demande de l'employeur
Cour d'appel, 5 novembre 2020, n°CAL-2019-00463	Validation des certificats étrangers, exigence de durée prévisible
Cour d'appel, 3ème chambre, 3 avril 2014, n°38756	Certificat en langue étrangère : acceptation si informations essentielles présentes
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'UE

Les certificats médicaux étrangers sont pleinement valables au Luxembourg sous réserve du respect strict des délais et des mentions obligatoires. L'absence de durée prévisible sur le certificat entraîne systématiquement la perte de la protection contre le licenciement au-delà du 3ème jour d'absence.

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.