

Que faire si un salarié tombe malade à l'étranger ?

Réponse courte

En cas de maladie à l'étranger, le salarié doit **informer immédiatement son employeur** de son incapacité de travail et faire établir un **certificat médical détaillé** par un médecin local, mentionnant la nature de la maladie, la durée probable de l'incapacité et, si nécessaire, l'interdiction de déplacement.

Le salarié doit ensuite **transmettre le certificat médical** à la CNS et à l'employeur dans un délai de **trois jours** à compter du début de l'incapacité, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail, en privilégiant l'envoi électronique et en fournissant une traduction si le document n'est pas rédigé en français, allemand, anglais ou luxembourgeois. Le non-respect de ces formalités peut entraîner le refus de reconnaissance de l'incapacité et la **suspension du droit** à l'indemnité pécuniaire.

Définition

La maladie à l'étranger d'un salarié affilié au régime luxembourgeois correspond à toute incapacité de travail survenant alors que le salarié se trouve hors du territoire du Grand-Duché, que ce soit pour des raisons professionnelles ou personnelles. Cette situation implique des obligations spécifiques de **notification**, de justification et de transmission de documents.

L'incapacité de travail à l'étranger doit être constatée par un médecin local et faire l'objet d'une reconnaissance par la CNS pour ouvrir droit à l'**indemnité pécuniaire** de maladie.

Questions fréquentes

Dans quel délai transmettre le certificat médical ?

Le salarié doit transmettre le certificat à la CNS et à l'employeur dans un délai de 3 jours à compter du début de l'incapacité, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Ce délai est strict pour préserver les droits à l'indemnisation pécuniaire de l'incapacité.

Le certificat doit-il être traduit ?

Oui, le salarié doit fournir une traduction si le document n'est pas rédigé en français, allemand, anglais ou luxembourgeois. La traduction conditionne l'acceptation par la CNS et l'employeur. Une traduction certifiée est généralement requise pour les documents médicaux étrangers.

Que faire si un salarié tombe malade à l'étranger ?

Le salarié doit informer immédiatement l'employeur de son incapacité et faire établir un certificat médical détaillé par un médecin local mentionnant la nature de la maladie, la durée probable de l'incapacité et l'interdiction de déplacement éventuelle. La transmission à la CNS et à l'employeur est essentielle.

Quelle forme privilégier pour la transmission ?

Il est recommandé de privilégier l'envoi électronique pour respecter le délai de 3 jours et garantir la traçabilité. Le certificat doit comporter toutes les mentions médicales nécessaires (durée, nature, interdiction de déplacement) et être lisible pour permettre son traitement par la CNS.

Quelles conséquences en cas de non-respect des formalités ?

Le non-respect des formalités peut entraîner le refus de reconnaissance de l'incapacité et la suspension du droit à l'indemnité pécuniaire. Le salarié risque également de perdre la protection contre le licenciement, l'incapacité non déclarée n'étant pas opposable à l'employeur.

Quelles mentions doit contenir le certificat médical ?

Le certificat médical doit mentionner la nature de la maladie, la durée probable de l'incapacité et, si nécessaire, l'interdiction de déplacement. Ces mentions conditionnent la prise en charge par la CNS et la durée de l'arrêt reconnue, déterminant les indemnités pécuniaires versées au salarié.

Conditions d'exercice

La reconnaissance de l'incapacité de travail à l'étranger est soumise à plusieurs conditions.

Condition	Détail
Affiliation	Le salarié doit être affilié au régime luxembourgeois au moment de la maladie
Contrat en cours	Le contrat de travail doit être en cours, sans suspension autre que celle liée à la maladie
Séjour temporaire	Le salarié doit se trouver temporairement à l'étranger
Certificat médical	Certificat établi par un médecin du pays de séjour, conforme aux exigences luxembourgeoises
Délais légaux	Respect strict des formalités de notification et de transmission dans les délais

Modalités pratiques

Le salarié malade à l'étranger doit respecter une procédure précise.

Étape	Détail
Information immédiate	Informé l'employeur par tout moyen permettant de prouver la date de notification
Certificat médical	Certificat détaillé établi par un médecin local (nature, durée, interdiction de déplacement)
Transmission	Transmettre à la <u>CNS</u> et à l'employeur dans les 3 jours (cachet de la poste ou date d'envoi électronique)
Traduction	Fournir une traduction si le certificat n'est pas en français, allemand, anglais ou luxembourgeois
Instructions médicales	Respecter les instructions médicales et organiser le retour dès que possible

Pratiques et recommandations

Informez préalablement l'employeur et la [CNS](#) en cas de séjour à l'étranger, notamment pour des périodes prolongées. En cas de maladie, le salarié doit **privilégier l'envoi électronique** (scan, email) du certificat médical pour accélérer la procédure, tout en conservant les originaux.

L'employeur doit **rappeler au salarié** ses obligations en matière de notification et de transmission des documents, et vérifier la conformité du certificat médical reçu. En cas de doute sur l'authenticité ou la validité du certificat, l'employeur peut **solliciter un contrôle médical** via la [CNS](#). L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'application de ces procédures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 du Code du travail	Obligation de notification et de transmission du certificat médical dans les 3 jours
Art. 11 du Code de la sécurité sociale	Reconnaissance de l'incapacité survenue à l'étranger
Art. L.251-1 et suivants du Code du travail	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité justifiée
Instructions administratives de la CNS	Modalités de gestion des incapacités à l'étranger

Anticipez les modalités de communication avec l'employeur et la [CNS](#) avant tout séjour à l'étranger. En cas de maladie, respectez scrupuleusement les délais et conservez toutes les preuves d'envoi pour éviter toute contestation.

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.