Quel est le délai pour transmettre le certificat médical à l'employeur ?

Réponse courte

Le salarié doit **transmettre son certificat médical à l'employeur au plus tard le 3ème jour de son absence** pour cause de maladie ou d'accident. Ce délai de **3 jours est un délai préfix**, ce qui signifie qu'il n'est pas prolongeable, même si ces jours incluent un samedi, un dimanche ou un jour férié. Le certificat doit **attester l'incapacité de travail** du salarié ainsi que sa **durée prévisible**. Cette obligation s'ajoute à celle d'**avertir l'employeur le jour même** de l'absence. Le respect de ces deux obligations cumulatives est essentiel pour bénéficier de la **protection contre le licenciement** pendant une période pouvant aller jusqu'à **26 semaines**. Si le certificat n'est pas remis dans ce délai de 3 jours, le salarié perd cette protection, même s'il a informé l'employeur de son absence. L'employeur peut alors procéder à un **licenciement**, y compris pour motif grave. En cas de maladie survenant en **fin de semaine**, il est vivement recommandé de faire porter le certificat ou de l'envoyer par **voie électronique** (email, fax) pour garantir sa réception dans les délais légaux. Le salarié doit pouvoir **prouver la réception** du certificat par l'employeur avant l'expiration du délai de 3 jours.

Définition

Le **certificat médical d'incapacité de travail** est un document officiel établi par un médecin qui atteste qu'un salarié est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions professionnelles pour des raisons de santé. Ce certificat doit obligatoirement mentionner deux éléments essentiels : la **constatation de l'incapacité de travail** et sa **durée prévisible**. Il constitue la justification légale de l'absence du salarié et déclenche, sous certaines conditions, la protection contre le licenciement prévue par le Code du travail luxembourgeois.

Le **délai de 3 jours** pour la remise du certificat commence à courir à partir du **premier jour d'absence** du salarié, et non à partir de la date du certificat ou de l'information donnée à l'employeur. Ce délai est qualifié de **délai préfix**, ce qui signifie qu'il est strict et ne peut être prolongé, quelle que soit la date de survenance de la maladie ou les jours chômés inclus dans le calcul.

Questions fréquentes

Que doit contenir obligatoirement un certificat médical d'incapacité de travail ?

Le certificat médical doit obligatoirement mentionner deux éléments essentiels : l'attestation de l'incapacité de travail du salarié et sa durée prévisible. Un certificat incomplet (sans durée prévisible) ne remplit pas les conditions légales et ne déclenche pas la protection contre le licenciement.

Que se passe-t-il si le certificat médical n'est pas transmis dans le délai de 3 jours ?

Si le certificat n'est pas remis dans le délai de 3 jours, le salarié perd sa protection contre le licenciement, même s'il a informé l'employeur de son absence et qu'il est réellement malade. L'employeur peut alors procéder à un licenciement, y compris pour motif grave.

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

Quel est le délai légal pour transmettre un certificat médical à son employeur au Luxembourg ?

Le salarié doit transmettre son certificat médical à l'employeur au plus tard le 3ème jour de son absence pour cause de maladie ou d'accident. Ce délai de 3 jours est un délai préfix, ce qui signifie qu'il n'est pas prolongeable, même si ces jours incluent un samedi, un dimanche ou un jour férié.

Quelles sont les deux obligations cumulatives du salarié en cas d'arrêt maladie ?

Le salarié doit respecter deux obligations cumulatives : avertir l'employeur le jour même de l'absence (oralement ou par écrit) et transmettre le certificat médical au plus tard le 3ème jour d'absence. Ces deux obligations sont nécessaires pour bénéficier de la protection contre le licenciement pendant une période pouvant aller jusqu'à 26 semaines.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier pleinement de la **protection contre le licenciement** en cas d'incapacité de travail, le salarié doit respecter **deux obligations cumulatives** :

1. Obligation d'information immédiate

- Avertir l'employeur **le jour même de l'absence** (paragraphe 1 de l'article L.121-6)
- L'information peut être faite **oralement ou par écrit** (téléphone, SMS, email, fax)
- Elle peut être effectuée **personnellement ou par personne interposée**
- L'information doit être donnée à l'**employeur ou son représentant**

2. Obligation de transmission du certificat médical

- Remettre le **certificat médical au plus tard le 3ème jour** d'absence (paragraphe 2 de l'article L.121-6)
- Le certificat doit **attester l'incapacité de travail** du salarié
- Il doit mentionner la **durée prévisible de l'absence**
- Le délai de 3 jours court à partir du **premier jour d'absence**, pas de la date d'information

Caractéristiques du délai de 3 jours :

- **Délai préfix** : non susceptible de prolongation
- **Inclut les weekends et jours fériés** : aucune distinction selon le jour de survenance
- **Expire à minuit du 3ème jour** : permet une transmission après les heures de bureau
- **Commence au premier jour d'absence effective** : pour un salarié à temps partiel ne travaillant pas le lundi et tombant malade ce jour-là, le délai commence le mardi (premier jour d'absence au travail)

Modalités pratiques

Méthodes de transmission du certificat

Le certificat médical peut être transmis par plusieurs moyens, l'objectif étant de garantir sa **réception par l'employeur** dans les délais :

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

- **Remise en main propre** : par le salarié ou un tiers (famille, ami)
- **Envoi postal** : avec précautions pour garantir la réception avant minuit du 3ème jour
- **Transmission électronique** : email, fax, scan (recommandé pour garantir les délais)
- **Courrier recommandé** : avec accusé de réception pour preuve de transmission

?? Recommandations pratiques pour les RH :

1. **En cas de maladie en fin de semaine** : conseiller aux salariés de transmettre immédiatement le certificat par voie électronique pour éviter tout retard postal

2. **Charge de la preuve** : en cas de contestation, c'est au **salarié de prouver** que l'employeur a bien reçu le certificat dans le délai de 3 jours

3. **Cas des salariés à l'étranger** : le salarié frontalier ou en déplacement doit privilégier la **transmission électronique** pour éviter les retards postaux internationaux

4. **Certificat sans durée prévisible** : un certificat incomplet (sans durée prévisible) **ne remplit pas les conditions légales** et ne déclenche pas la protection contre le licenciement

5. **Prolongation de l'incapacité** : en cas de prolongation, un **nouveau certificat** doit être transmis à l'employeur **avant l'expiration du 3ème jour** de prolongation

Traçabilité recommandée

Pour sécuriser les démarches et prévenir les litiges :

- Conserver une **preuve de transmission** (copie d'email avec accusé de réception, récépissé postal)
- Documenter l'**heure et le moyen** de transmission
- En cas de remise par tiers, faire confirmer la remise effective à l'employeur

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH

1. Sensibilisation des salariés

- Informer clairement les nouveaux embauchés sur les **obligations légales** en matière d'incapacité de travail
- Rappeler régulièrement que les **deux obligations sont cumulatives** : information + certificat dans les délais
- Préciser que les **weekends et jours fériés comptent** dans le calcul du délai de 3 jours

2. Procédures internes à mettre en place

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

- Définir les **canaux de communication privilégiés** pour la transmission des certificats (email RH dédié, plateforme interne)
- Établir un **registre de réception** des certificats médicaux avec date et heure
- Créer une **procédure de rappel** pour les salariés qui n'auraient pas transmis le certificat au 2ème jour

3. Gestion des cas particuliers

- **Hospitalisation urgente** : le délai de remise du certificat est porté à **8 jours** (article L.121-6, paragraphe 4)
- **Travailleurs frontaliers** : accepter les certificats de médecins établis dans le pays de résidence, mais exiger qu'ils respectent les **mêmes mentions obligatoires** (incapacité + durée prévisible)
- **Absence de 1 ou 2 jours** : selon la pratique de l'entreprise, le certificat peut être dispensé, mais l'employeur peut toujours l'exiger

4. Contrôle et vérification

- Vérifier que chaque certificat mentionne bien la **durée prévisible** de l'incapacité
- En cas de certificat incomplet, **demander immédiatement** un certificat conforme au médecin traitant
- L'employeur peut demander une **contre-visite médicale** auprès d'un médecin de son choix

5. Protection et licenciement

- La protection de **26 semaines** ne commence qu'à partir de la **réception du certificat conforme** ou de l'avertissement du premier jour
- Un **certificat tardif** (après le 3ème jour) fait perdre la protection, même si le salarié est réellement malade
- La notification d'un licenciement **avant la réception** du certificat reste valable, sauf hospitalisation urgente avec certificat dans les 8 jours

?? Vigilance juridique

- Un salarié qui ne respecte pas les délais de transmission peut faire l'objet d'un **licenciement pour faute**, selon la gravité et la récurrence des manquements
- Les absences répétées, même justifiées médicalement, peuvent constituer une **cause réelle et sérieuse de licenciement** si elles perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise

Cadre juridique

Textes législatifs

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

- **Article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois** : obligations du salarié en cas d'incapacité de travail
    - Paragraphe 1 : obligation d'avertir l'employeur le jour même
    - Paragraphe 2 : obligation de soumettre un certificat médical au plus tard le 3ème jour
    - Paragraphe 3 : protection contre le licenciement pendant 26 semaines maximum
    - Paragraphe 4 : exceptions à la protection (crime, délit, notification postérieure au licenciement)
- **Article 1257 du nouveau Code de procédure civile** : calcul des délais exprimés en jours
- **Articles 10 à 13 du Code de la sécurité sociale** : conditions d'assurabilité et indemnités pécuniaires de maladie

Jurisprudence luxembourgeoise

- **Cour d'appel de Luxembourg, 08 octobre 2009** : confirmation que le délai de 3 jours est un délai préfix non susceptible de prorogation, incluant dimanches et jours fériés
- **Cour d'appel de Luxembourg, 05 novembre 2020** : un certificat médical sans durée prévisible ne remplit pas les conditions légales et ne protège pas contre le licenciement
- **Jurisprudence constante** : la charge de la preuve de la réception du certificat dans les délais incombe au salarié en cas de contestation

Institutions compétentes

- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : contrôle de l'application du droit du travail
- **Caisse nationale de santé (CNS)** : gestion des indemnités pécuniaires de maladie (certificat à transmettre également dans les 3 jours)
- **Juridictions du travail** : compétentes pour les litiges relatifs à l'application de l'article L.121-6

Le **respect strict des délais** de transmission du certificat médical est crucial pour la protection juridique du salarié. Les responsables RH doivent sensibiliser leurs équipes à l'importance de ces obligations légales et mettre en place des **procédures claires et traçables** pour la réception et l'enregistrement des certificats médicaux. En cas de doute sur la conformité d'un certificat ou sur les délais de réception, il est recommandé de **consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois** avant toute décision de licenciement.

La distinction entre l'**obligation d'information** (jour même) et l'**obligation de remise du certificat** (3 jours) est fondamentale : l'une ne remplace pas l'autre, elles sont **cumulatives** pour garantir la protection maximale du salarié.

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.