L'employeur peut-il contrôler un salarié en arrêt maladie ?

Réponse courte

L'employeur dispose de **deux procédures distinctes** pour vérifier l'absence d'un salarié : le **contrôle médical par médecin mandaté** et la **demande de contrôle administratif auprès de la CNS**. Ces contrôles peuvent être sollicités **dès le premier jour** d'arrêt maladie.

Le **contrôle médical patronal** permet de vérifier la réalité de l'incapacité par un médecin inscrit au Luxembourg, distinct du médecin traitant. Il faut au minimum **deux avis médicaux contradictoires** pour renverser la présomption de maladie établie par le certificat médical. Le **contrôle administratif CNS** vérifie uniquement le **respect des obligations de présence** au domicile et des restrictions de sortie, sans évaluer l'état de santé. Le salarié doit **se soumettre** à ces contrôles, sauf empêchement légitime. Le **refus injustifié** constitue une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat.

Définition

Le **contrôle médical** constitue la faculté reconnue par la jurisprudence à l'employeur de faire vérifier l'incapacité de travail invoquée par un salarié en congé maladie. Cette prérogative découle du **pouvoir de direction** de l'employeur et vise à prévenir les abus tout en garantissant le respect du secret médical.

Il existe **deux modalités distinctes** : le **contrôle médical direct** par un médecin mandaté par l'employeur pour vérifier la réalité de l'incapacité, et le **contrôle administratif** effectué par les inspecteurs assermentés de la CNS pour vérifier le respect des obligations de présence. Ces mécanismes sont complémentaires et répondent à des objectifs différents.

Questions fréquentes

Combien d'avis médicaux faut-il pour contester un certificat médical au Luxembourg ?

Il faut au minimum deux avis médicaux contradictoires pour renverser la présomption simple de maladie établie par le certificat médical initial. Un seul contre-examen médical ne suffit pas pour faire tomber la protection contre le licenciement du salarié en arrêt maladie.

L'employeur peut-il faire contrôler un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

Oui, l'employeur dispose de deux procédures distinctes : le contrôle médical par un médecin mandaté pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail, et la demande de contrôle administratif auprès de la CNS pour vérifier le respect des obligations de présence au domicile. Ces contrôles peuvent être sollicités dès le premier jour d'arrêt maladie.

Que risque un salarié qui refuse un contrôle médical patronal ?

Le refus injustifié de se soumettre à un contrôle médical mandaté par l'employeur constitue une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat. Le salarié doit se présenter au contrôle, sauf empêchement légitime qu'il devra justifier.

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

Quelle est la différence entre contrôle médical patronal et contrôle administratif CNS ?

Le contrôle médical patronal fait appel à un médecin mandaté par l'employeur pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail. Le contrôle administratif CNS utilise des inspecteurs assermentés qui vérifient uniquement le respect des obligations de présence au domicile et des restrictions de sortie, sans évaluation médicale.

Conditions d’exercice

Contrôle médical patronal (contre-examen) :

L'employeur peut **mandater un médecin** de son choix, inscrit à l'Ordre des médecins du Luxembourg ou établi dans le pays de résidence du salarié, pour examiner le salarié et vérifier la réalité de l'incapacité de travail. Ce contrôle peut être sollicité **à tout moment** pendant l'arrêt, **dès le premier jour**.

Le médecin contrôleur doit être **distinct du médecin traitant** et indépendant dans son expertise. Pour renverser la présomption simple de maladie établie par le certificat médical, il faut **au minimum deux avis médicaux** contradictoires au certificat initial. L'examen ne peut porter que sur la justification de l'incapacité, dans le strict respect du **secret médical**.

Contrôle administratif CNS :

L'employeur peut demander à la CNS un **contrôle administratif** via le formulaire en ligne dédié. Ce contrôle vérifie **uniquement** le respect des obligations de présence au domicile et des restrictions de sortie par des inspecteurs assermentés, **sans évaluation médicale**.

Conditions communes :

- **Motivation légitime** : les contrôles doivent être justifiés et proportionnés
- **Non-discrimination** : égalité de traitement entre tous les salariés
- **Bonne foi** : absence de harcèlement ou de pression excessive

Modalités pratiques

Procédure du contrôle médical patronal :

- L'employeur **mandate** un médecin luxembourgeois ou établi dans le pays de résidence du salarié
- Le médecin **contacte directement** le salarié pour fixer un rendez-vous avec **délai raisonnable**
- L'examen se déroule au **cabinet médical** ou **exceptionnellement** au domicile si contre-indication aux sorties
- Le salarié doit **se présenter**, sauf empêchement légitime justifié
- Le médecin remet un **rapport limité** : confirmation ou infirmation de l'incapacité, sans diagnostic
- En cas d'avis contradictoire, recours à un **troisième médecin** pour départager

Procédure du contrôle administratif CNS :

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

- L'employeur **complète le formulaire** de demande en ligne sur cns.public.lu
- La demande doit inclure une **motivation claire non médicale**
- Les **inspecteurs** CNS effectuent une visite au domicile déclaré
- **Horaires** : contrôles possibles de **8h à 21h**, tous les jours
- En cas d'absence, **notice de passage** avec délai de **3 jours** pour justification écrite

Conséquences du refus ou de l'absence :

- **Refus injustifié** du contrôle médical : faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat
- **Absence non justifiée** au contrôle administratif : amendes administratives CNS, suspension possible des indemnités
- **Suspension du salaire** par l'employeur : après respect de la procédure contradictoire
- **Information préalable** obligatoire du salarié et demande d'explications

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur - Bonnes pratiques :

-

Documenter les motifs légitimes justifiant le contrôle

Éviter les contrôles systématiques ou discriminatoires

Informer le salarié de la possibilité de contrôle dans le règlement intérieur

Respecter la procédure contradictoire avant toute sanction

Conserver la traçabilité de toutes les démarches

Gestion des contrôles médicaux :

-

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

Choisir un médecin compétent et indépendant

Garantir la confidentialité des données de santé

Limiter le rapport médical à la confirmation ou infirmation de l'incapacité

Accepter les conclusions médicales même défavorables

- **Recourir à un troisième médecin** en cas d'avis contradictoires

Demandes de contrôle administratif CNS :

- **Motiver clairement** la demande sans éléments médicaux
-

Fournir toutes les informations requises dans le formulaire

Informer le salarié de la démarche entreprise

Distinguer contrôle administratif (présence) et contrôle médical (incapacité)

Pour le salarié - Obligations :

- **Se soumettre** aux contrôles demandés légitimement
- **Rester joignable** et disponible aux heures habituelles
-

Justifier tout empêchement ou absence lors du contrôle

Respecter les restrictions de sortie et obligations de présence

Conserver les preuves d'empêchements légitimes

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Jurisprudence luxembourgeoise constante	Reconnaissance du droit de l'employeur au contrôle médical patronal dans le respect du secret médical (CSJ, 12 décembre 2013, n° 4756/13 ; CSJ, 13 juillet 2006, n° 30360)
Article L.121-6 du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines maximum) - obligations d'information du salarié
Articles 191 à 217 des Statuts CNS	Modalités et procédures du contrôle administratif effectué par la CNS
Code de la sécurité sociale, articles 418 à 421	Missions du Contrôle médical de la sécurité sociale
Article L.251-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination
Règlement RGPD (article 9)	Protection des données de santé
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles - obligations de confidentialité
Articles L.124-2 et suivants du Code du travail	Procédure de licenciement et principe du contradictoire
Article L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Article L.326-6 du Code du travail	Obligation d'avertir le médecin du travail après 6 semaines d'absence

L'employeur doit **équilibrer** son droit de contrôle avec le **respect de la vie privée** et de la dignité du salarié. Toute démarche abusive ou discriminatoire expose à des sanctions et peut constituer du harcèlement moral.

Point crucial : Le certificat médical établit une **présomption simple de maladie** qui ne peut être renversée que par **au moins deux avis médicaux contradictoires**. Un seul contre-examen ne suffit pas pour faire tomber la protection contre le licenciement.

La **distinction** entre contrôle médical (vérification de l'incapacité par médecin mandaté) et contrôle administratif CNS (vérification des obligations de présence par inspecteurs) doit être clairement comprise pour choisir la procédure appropriée.

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.

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