L'employeur peut-il imposer un médecin de contrôle spécifique ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut imposer un médecin de contrôle spécifique lors d'un contre-examen médical, à condition que ce médecin soit **inscrit à l'Ordre des médecins du Grand-Duché de Luxembourg** et habilité à exercer légalement sur le territoire. Le **choix du médecin appartient entièrement à l'employeur**, sans obligation de consulter le salarié ni d'obtenir son accord préalable.

Cette faculté s'inscrit dans le **droit de contrôle de l'employeur** confirmé par la jurisprudence et l'ITM, visant à vérifier la réalité de l'incapacité de travail. Le médecin peut être établi au Luxembourg ou dans l'État de résidence du salarié, et peut se déplacer au domicile si nécessaire. Le salarié est **tenu de se soumettre** au contrôle sous peine de faute grave, sauf motif légitime documenté comme une hospitalisation ou une contre-indication médicale formelle. Les **honoraires** sont à la charge de l'employeur.

Définition

Le **contre-examen médical patronal** est la faculté reconnue à l'employeur de faire vérifier par un médecin de son choix l'état de santé d'un salarié en incapacité de travail. Cette démarche, distincte du **contrôle administratif** CNS et du suivi par le **médecin du travail**, vise à s'assurer de la **réalité et de la justification** de l'absence pour maladie, dans le cadre du droit de contrôle confirmé par la jurisprudence et l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Le contre-examen médical porte **uniquement** sur la **justification de l'incapacité de travail** et ne permet pas au médecin de contrôle d'émettre un avis sur la qualité des soins ou le diagnostic du médecin traitant. Le **secret médical** demeure pleinement applicable à l'ensemble de la procédure, et seule la conclusion relative à l'aptitude ou l'inaptitude au travail peut être transmise à l'employeur, sans aucune indication de diagnostic.

Ce droit de contre-examen est un outil permettant à l'employeur de contester la présomption d'incapacité qui découle d'un certificat médical, en obtenant au minimum deux avis médicaux contradictoires pour renverser cette présomption.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il choisir librement le médecin de contrôle lors d'un arrêt maladie au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut imposer un médecin de contrôle spécifique lors d'un contre-examen médical. Le choix du médecin appartient entièrement à l'employeur, sans obligation de consulter le salarié ni d'obtenir son accord préalable, à condition que ce médecin soit inscrit à l'Ordre des médecins du Grand-Duché de Luxembourg.

Le salarié peut-il refuser de se soumettre au contre-examen médical patronal ?

Non, le salarié est tenu de se soumettre au contre-examen médical sous peine de faute grave pouvant entraîner un licenciement avec effet immédiat. Il ne peut refuser que pour des motifs légitimes documentés comme une hospitalisation, une absence justifiée du domicile ou une contre-indication médicale formelle.

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

Quelles sont les conditions obligatoires pour le médecin de contrôle choisi par l'employeur ?

Le médecin de contrôle doit être inscrit à l'Ordre des médecins-dentistes du Grand-Duché de Luxembourg et habilité à exercer légalement sur le territoire luxembourgeois. Il peut être établi au Luxembourg ou dans l'État de résidence du salarié, et doit maintenir son indépendance professionnelle par rapport à l'employeur.

Qui prend en charge les frais du médecin de contrôle et que peut-il transmettre à l'employeur ?

Les honoraires du médecin de contrôle sont entièrement à la charge de l'employeur. Le médecin ne peut transmettre à l'employeur que sa conclusion sur l'aptitude ou l'inaptitude au travail, sans aucune information sur la nature de la pathologie ou données médicales protégées par le secret professionnel.

Conditions d'exercice

Critère	Médecin de contrôle patronal	Médecin du travail
Objectif	Vérifier la réalité de l'incapacité de travail	Évaluer l'aptitude au poste de travail
Choix du médecin	Employeur (libre)	Service de santé au travail
Inscription obligatoire	Ordre des médecins Luxembourg	Ordre des médecins Luxembourg
Localisation	Luxembourg ou État de résidence	Luxembourg (sauf dérogation)
Frais	Employeur	Service de santé au travail
Cadre juridique	Jurisprudence + ITM	Articles L.326-1 et suivants

Conditions obligatoires pour le médecin choisi :

- **Inscription** à l'Ordre des médecins-dentistes du Grand-Duché de Luxembourg
- **Habilitation légale** à exercer sur le territoire luxembourgeois
- **Indépendance professionnelle** par rapport à l'employeur (fortement recommandée)
- **Compétence médicale** appropriée selon la pathologie (généraliste ou spécialiste acceptés)

Conditions pour déclencher le contre-examen :

- **Doute légitime** de l'employeur sur la réalité de l'incapacité
- **Respect** du principe d'égalité de traitement entre salariés
- **Absence** de caractère discriminatoire dans la demande
- **Motivation** objective et documentée de la démarche

Le salarié est **tenu de se soumettre** au contre-examen médical, sauf en cas de **motif légitime** tel qu'une hospitalisation, une absence justifiée du domicile ou une contre-indication médicale formelle. Un **refus injustifié** constitue une faute grave pouvant entraîner un licenciement avec effet immédiat et la suspension du maintien du salaire.

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

Modalités pratiques

Choix et désignation du médecin :

- L'employeur choisit **librement** le médecin de contrôle sans consulter le salarié
- Le médecin peut être **établi au Luxembourg** ou dans l'**État de résidence** du salarié
- Le médecin peut être **indépendant**, appartenir à un **cabinet médical** ou à une **société spécialisée**
- **Vérification préalable** de l'inscription à l'Ordre des médecins luxembourgeois obligatoire

Élément	Délai / Modalité	Base légale
Information préalable du salarié	Délai raisonnable (24-48h recommandé)	Pratique jurisprudentielle
Convocation	Lettre recommandée avec AR	Pratique recommandée
Lieu d'examen	Cabinet médical ou domicile salarié	Choix employeur
Frais et honoraires	À charge de l'employeur	Pratique établie
Nombre d'examens minimum	2 avis contradictoires pour renverser présomption	Jurisprudence constante

Transmission des résultats :

- Le médecin ne transmet à l'employeur **que la conclusion** : aptitude ou inaptitude au travail
- **Aucune information** sur la nature de la pathologie ou données médicales protégées
- **Respect strict** du secret professionnel médical
- **Documentation** écrite de la conclusion pour traçabilité

En cas de désaccord entre certificats :

- Si deux avis médicaux contredisent le certificat initial, la présomption peut être renversée
- **Expertise contradictoire** possible avec un troisième médecin si nécessaire
- La jurisprudence considère que les certificats de **médecins généralistes** et **spécialistes** ont la même valeur, sauf exception appréciée par le juge
- **Consultation** de l'ITM ou recours juridique en cas de litige persistant

Pratiques et recommandations

Sélection rigoureuse du médecin de contrôle : Privilégier un médecin totalement **indépendant** de l'entreprise, sans liens financiers ou personnels avec l'employeur, pour garantir l'impartialité de l'examen. Choisir un praticien avec une **spécialisation appropriée** si la pathologie invoquée le nécessite, bien que la jurisprudence reconnaisse l'équivalence entre généralistes et spécialistes. Vérifier systématiquement l'inscription à l'Ordre des médecins luxembourgeois avant toute désignation.

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

Communication transparente et équitable : Informer le salarié suffisamment à l'avance du contre-examen en précisant la date, l'heure, le lieu et l'identité du médecin. Expliquer les motifs objectifs justifiant cette démarche pour éviter tout sentiment de discrimination ou de harcèlement. Documenter l'ensemble de la procédure pour garantir la traçabilité et la conformité légale. Respecter la dignité du salarié et éviter toute pression excessive.

Cohérence avec le principe d'égalité : Traiter de manière équitable tous les salariés dans des situations similaires pour éviter toute discrimination. Ne pas recourir systématiquement au contre-examen pour certains profils ou catégories de salariés, ce qui pourrait être qualifié de harcèlement discriminatoire. Établir une politique claire et objective sur les circonstances déclenchant un contre-examen.

Distinction avec les autres contrôles médicaux : Ne pas confondre le contre-examen patronal (médecin libéral choisi par l'employeur) avec le **contrôle administratif CNS** (contrôle au domicile entre 8h et 21h) ou l'examen par le **médecin du travail** (aptitude au poste selon articles L.326-1 et suivants). Ces trois procédures ont des objectifs et des cadres juridiques différents. L'employeur peut cumuler un contre-examen patronal et une demande de contrôle administratif CNS si nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	Protection en cas d'incapacité de travail : obligations du salarié (avertissement jour même, certificat au 3e jour), protection contre le licenciement (26 semaines), maintien du salaire
Jurisprudence constante	Droit de l'employeur au contre-examen médical, obligation du salarié de s'y soumettre, nécessité de 2 avis contradictoires minimum pour renverser la présomption d'incapacité
ITM Luxembourg	Confirmation du droit de l'employeur à choisir librement le médecin de contrôle (établi au Luxembourg ou dans l'État de résidence), délai raisonnable à respecter
Articles L.326-1 à L.327-1	Examens médicaux par le médecin du travail (embauche, périodiques, inaptitude) - distinct du contre-examen patronal
Loi modifiée du 29 avril 1983	Conditions d'exercice des professions de médecin, chirurgien-dentiste et médecin-dentiste au Luxembourg, inscription à l'Ordre
Code de déontologie médicale	Secret professionnel et indépendance du médecin, obligation de confidentialité des données de santé
Loi du 1er août 2018 + RGPD	Protection des données à caractère personnel, traitement des données de santé, principes de proportionnalité et de minimisation

L'employeur doit exercer son droit de désigner un médecin de contrôle avec **discernement et proportionnalité**, en s'abstenant de toute discrimination et en veillant au respect du principe d'égalité de traitement. Toute **irrégularité** dans la procédure (absence de délai raisonnable, médecin non inscrit à l'Ordre, pression excessive) peut entraîner la **nullité du contrôle** et des conséquences juridiques pour l'employeur. Il est fortement recommandé de consulter l'ITM ou un conseil juridique en cas de doute sur la conformité

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

de la démarche.

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.