Que se passe-t-il si un salarié refuse un contrôle médical demandé par l'employeur ?

Réponse courte

Le **refus injustifié** d'un salarié de se soumettre à un contrôle médical demandé par l'employeur constitue une **faute grave** pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat. L'employeur peut immédiatement **suspendre le paiement du salaire** pour la période concernée et engager une procédure disciplinaire. Le salarié doit avoir un **motif légitime** (hospitalisation, impossibilité médicale attestée, délai insuffisant) pour refuser le contrôle. La jurisprudence récente confirme que ce refus empêche l'employeur d'exercer son droit de contrôle légal et rompt la confiance nécessaire à la relation de travail.

Définition

Le **contrôle médical patronal** est un examen réalisé par un médecin choisi et mandaté par l'employeur pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail invoquée par un salarié en arrêt maladie. Ce contrôle, distinct des contrôles de la CNS, permet à l'employeur de s'assurer que l'absence est médicalement justifiée et de **protéger les intérêts de l'entreprise**.

Le contrôle porte exclusivement sur **la capacité du salarié à exercer son activité professionnelle** et doit respecter le secret médical. Il ne permet pas à l'employeur d'obtenir des informations sur la nature précise de la pathologie, mais seulement sur l'aptitude ou l'inaptitude au travail pour la période examinée.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour convoquer un salarié à un contrôle médical ?

L'employeur doit convoquer le salarié par écrit obligatoirement (lettre recommandée, email avec accusé de réception ou remise en mains propres), en respectant un délai raisonnable de 24-48h minimum et en précisant la date, heure, lieu de l'examen ainsi que les conséquences du refus injustifié.

Dans quels cas un salarié peut-il légitimement refuser un contrôle médical patronal ?

Le salarié peut refuser le contrôle médical uniquement en cas de motif légitime : hospitalisation en cours, impossibilité médicale attestée par certificat, délai insuffisant entre la convocation et le rendez-vous, ou absence du territoire pour raisons médicales autorisées.

L'employeur peut-il demander un contrôle médical à tout moment pendant un arrêt maladie ?

Oui, l'employeur peut demander un contrôle médical à tout moment dès réception d'un certificat d'incapacité de travail, quelle que soit la durée de l'absence, le type de contrat ou l'ancienneté du salarié. Cette demande constitue un droit de l'employeur qui n'a pas besoin d'être justifié spécifiquement.

Que risque un salarié qui refuse de se soumettre à un contrôle médical demandé par son employeur ?

Le refus injustifié d'un contrôle médical constitue une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat. L'employeur peut immédiatement suspendre le paiement du salaire pour la période concernée et engager une procédure disciplinaire.

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

Conditions d’exercice

L'employeur peut demander un **contrôle médical à tout moment** dès réception d'un certificat d'incapacité de travail, quelle que soit la durée de l'absence, le type de contrat ou l'ancienneté du salarié. Cette demande constitue un **droit de l'employeur** qui n'a pas besoin d'être justifié spécifiquement.

Le salarié a l'**obligation légale** de se soumettre à ce contrôle, sauf en cas d'empêchement légitime dûment justifié. Les **motifs légitimes** reconnus par la jurisprudence incluent : hospitalisation en cours, impossibilité médicale attestée par certificat, délai insuffisant entre la convocation et le rendez-vous, absence du territoire pour raisons médicales autorisées.

Le médecin contrôleur doit être **inscrit à l'Ordre des médecins** du Grand-Duché de Luxembourg ou d'un État membre de l'UE. L'examen peut se dérouler au cabinet médical ou au domicile du salarié selon les circonstances.

Modalités pratiques

Convocation du salarié :

- **Par écrit obligatoirement** (lettre recommandée, email avec accusé de réception, remise en mains propres contre signature)
- **Délai raisonnable** entre la convocation et le rendez-vous (généralement 24-48h minimum)
- Indication précise de la **date, heure et lieu** de l'examen
- Mention des **conséquences du refus** injustifié

En cas de refus injustifié :

- **Suspension immédiate** du paiement du salaire pour la période concernée
- **Mise en demeure** par écrit de se présenter au contrôle
- **Procédure disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave
- **Documentation** de tous les échanges pour sécuriser la procédure

En cas d'empêchement légitime :

- Le salarié doit **informer immédiatement** l'employeur
- Fournir les **justificatifs nécessaires** (certificat médical, attestation d'hospitalisation)
- L'employeur doit **reporter** le contrôle à une date ultérieure

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

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

- Recueillir systématiquement les **explications du salarié** en cas de refus avant toute sanction
- Vérifier l'existence d'un **motif légitime** et sa documentation appropriée
- Respecter la **procédure disciplinaire** prévue par l'article L.124-2 du Code du travail (entretien préalable obligatoire)
- **Documenter soigneusement** toutes les étapes de la procédure
- S'assurer de l'**égalité de traitement** entre les salariés dans l'application de la procédure

Choix du médecin contrôleur :

- Privilégier un médecin **proche du domicile** du salarié pour faciliter l'accès
- S'assurer de la **disponibilité** dans des délais raisonnables
- Prévoir la possibilité d'un **examen à domicile** en cas de contre-indication aux sorties

Sécurisation juridique :

- Conserver tous les **justificatifs** d'envoi des convocations
- Tracer les **tentatives de contact** avec le salarié
- Établir un **procès-verbal** détaillé en cas de refus
- Consulter un avocat en cas de situation complexe

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article L.121-6 (obligation pour le salarié de justifier toute absence pour cause de maladie et de se soumettre aux contrôles demandés par l'employeur)
- Article L.124-2 (procédure disciplinaire obligatoire et respect des droits de la défense)
- Article L.124-10 (licenciement pour faute grave et effet immédiat)

Jurisprudence récente :

- Cour de cassation, 21 novembre 2024, n°CAL-2022-00647 : "Le comportement du salarié qui ne s'est pas mis en mesure de recevoir les convocations à des contre-expertises médicales constitue une faute grave empêchant l'employeur d'exercer légitimement son droit de contrôle"
- Cour d'appel, 6 juillet 2023 : confirmation que le non-respect des obligations liées à l'arrêt maladie peut justifier un licenciement pour faute grave

Réglementation médicale :

- Respect du **secret médical** et de la déontologie
- Ordre des médecins du Grand-Duché de Luxembourg
- Protection des **données de santé** selon le RGPD

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

Le refus injustifié de contrôle médical constitue une **faute grave** car il empêche l'employeur d'exercer son droit de contrôle légal et rompt la confiance indispensable à la relation de travail. Les responsables RH doivent respecter la procédure disciplinaire et vérifier l'existence de motifs légitimes avant toute sanction. La jurisprudence récente confirme la sévérité des tribunaux face à ces manquements.

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.