

La contre-visite médicale peut-elle avoir lieu au domicile du salarié ?

Réponse courte

Oui, la **contre-visite médicale** peut avoir lieu au domicile du salarié, notamment en cas de **contre-indication aux sorties** mentionnée sur le certificat médical. L'employeur peut mandater un médecin pour se rendre chez le salarié à ses frais. Cette visite doit respecter le **secret médical** et la **vie privée** du salarié. Le médecin contrôleur ne communique à l'employeur que le résultat de l'examen (aptitude ou inaptitude au travail). Le salarié ne peut refuser cette visite sans **motif légitime**, sous peine de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Définition

La **contre-visite médicale** (ou contre-examen médical) est une procédure permettant à l'employeur de vérifier la réalité de l'incapacité de travail d'un salarié en arrêt maladie par l'intermédiaire d'un médecin qu'il mandate et rémunère. Cette visite vise à **renverser la présomption de maladie** établie par le certificat médical du salarié et à s'assurer que l'arrêt de travail est médicalement justifié.

Ce **droit de contrôle** s'exerce dans le respect strict du secret médical, de la déontologie médicale et de la vie privée du salarié. Le médecin contrôleur doit être inscrit à l'Ordre des médecins et ne peut communiquer à l'employeur que les informations strictement nécessaires concernant l'aptitude ou l'inaptitude au travail, sans révéler de diagnostic ou d'informations médicales détaillées.

Questions fréquentes

À quel moment l'employeur peut-il demander une contre-visite médicale à domicile ?

L'employeur peut demander une contre-visite médicale à tout moment dès qu'un salarié est en incapacité de travail, sans condition d'ancienneté, de type de contrat ou de durée d'arrêt. Ce droit s'applique à tous les salariés (CDI, CDD, temps plein ou partiel).

L'employeur peut-il envoyer un médecin au domicile d'un salarié en arrêt maladie ?

Oui, l'employeur peut mandater un médecin pour effectuer une contre-visite médicale au domicile du salarié, notamment en cas de contre-indication aux sorties mentionnée sur le certificat médical. Cette visite doit respecter le secret médical et la vie privée du salarié, et tous les frais sont à la charge de l'employeur.

Quelles informations le médecin contrôleur peut-il communiquer à l'employeur ?

Le médecin contrôleur ne peut communiquer à l'employeur que le résultat de l'examen, c'est-à-dire l'aptitude ou l'inaptitude au travail du salarié. Il ne peut révéler aucun diagnostic ou information médicale détaillée en raison du secret médical.

Un salarié peut-il refuser une contre-visite médicale à domicile ?

Non, le salarié ne peut refuser cette visite sans motif légitime (hospitalisation, absence autorisée, impossibilité médicale attestée). Un refus injustifié peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave et la suspension du paiement du salaire.

Conditions d'exercice

L'employeur peut demander une contre-visite médicale **à tout moment** dès qu'un salarié est en incapacité de travail, sans condition d'ancienneté, de type de contrat ou de durée d'arrêt. Ce droit s'applique à tous les salariés, qu'ils soient en CDI, CDD, à temps plein ou partiel.

La **visite à domicile** est particulièrement justifiée lorsque :

- Le certificat médical mentionne des **contre-indications aux sorties**
- Le salarié ne peut se déplacer pour des raisons médicales
- L'employeur souhaite s'assurer du respect des **obligations de présence** à domicile

Le médecin mandaté doit respecter les **horaires de présence obligatoire** du salarié en arrêt maladie et ne peut pénétrer au domicile qu'avec l'accord du salarié. Le salarié ne peut refuser cette visite sans **motif légitime** (hospitalisation, absence autorisée, impossibilité médicale attestée).

Modalités pratiques

Organisation de la contre-visite :

- **Choix du médecin** : L'employeur sélectionne un médecin inscrit à l'Ordre des médecins (Luxembourg ou pays de résidence du salarié)
- **Prise de rendez-vous** : Contact direct entre le médecin et le salarié avec un **délai raisonnable** (généralement 24-48h minimum)
- **Frais à charge** : Tous les honoraires et frais de déplacement sont supportés par l'employeur
- **Localisation** : Au domicile déclaré du salarié tel qu'indiqué sur le certificat d'incapacité

Déroulement de la visite :

- Le médecin se présente au domicile aux **heures de présence obligatoire** du salarié
- **Respect de la vie privée** : Aucun représentant de l'employeur ne peut accompagner le médecin
- **Examen médical** : Évaluation de l'état de santé et de la capacité de travail
- **Rapport médical** : Seul le résultat (aptitude/inaptitude) est transmis à l'employeur

En cas d'absence ou de refus :

- **Signalement** par le médecin de l'impossibilité d'effectuer l'examen
- **Mise en demeure** du salarié de justifier son absence
- **Suspension possible** du paiement du salaire pour la période concernée
- **Procédure disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

- **Documenter la démarche** : Conserver tous les justificatifs (mandat médical, rapport, correspondances)
- **Choisir un médecin compétent** : Privilégier la même spécialité que le médecin traitant si possible
- **Respecter les délais** : Laisser un délai raisonnable entre la demande et la visite
- **Former les équipes** : Sensibiliser aux règles de confidentialité et de respect de la vie privée
- **Égalité de traitement** : Appliquer la même procédure à tous les salariés dans des situations similaires

Sécurisation juridique :

- **Mandat écrit** au médecin précisant les limites de sa mission
- **Information du salarié** sur ses droits et obligations
- **Conservation des preuves** : Rapports médicaux, courriers, accusés de réception
- **Respect du RGPD** : Protection des données de santé et accès limité aux personnes habilitées

Cas particuliers frontaliers :

- Possibilité de mandater un médecin dans le **pays de résidence** du salarié
- Vérification de l'**inscription à l'ordre** médical local
- Prise en compte des **différences réglementaires** entre pays

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article [L.121-6](#) (droit de l'employeur au contrôle médical et obligations du salarié de justifier son absence)
- Article [L.124-2](#) (procédure disciplinaire en cas de refus injustifié)
- Articles [L.251-1](#) et suivants (protection contre le licenciement en cas de maladie)

Sources officielles [ITM](#) :

- Questions/réponses [ITM D6a14](#) : "L'employeur peut inviter son salarié à se soumettre à un contre-examen médical chez un médecin de son choix. L'employeur peut également envoyer le médecin au domicile du salarié"
- Confirmation que le salarié "ne peut refuser sans motifs valables"

Déontologie médicale :

- **Secret médical** : Obligation stricte de confidentialité
- **Ordre des médecins** : Inscription obligatoire du praticien
- **Indépendance professionnelle** : Le médecin reste libre de ses conclusions

Protection des données :

- Règlement général sur la protection des données (RGPD)
- Traitement limité aux **données strictement nécessaires**
- **Durée de conservation** appropriée des rapports médicaux

La contre-visite médicale à domicile est un **droit légitime** de l'employeur exercé dans le respect strict de la vie privée du salarié et du secret médical. Les responsables RH doivent s'assurer que la procédure respecte la déontologie médicale et les droits fondamentaux du salarié. Le refus injustifié de cette visite peut constituer une faute grave justifiant un licenciement.

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.