Quelles démarches l'employeur peut-il entreprendre en cas de doute sur l'arrêt maladie ?

Réponse courte

En cas de doute sérieux et objectivé sur la validité d'un **arrêt maladie**, l'employeur peut demander un **contrôle médical** auprès de la **Caisse nationale de santé (CNS)**. Cette demande doit être motivée et transmise rapidement après réception de l'arrêt. La CNS mandate alors un médecin-contrôleur indépendant qui convoque le salarié pour un examen, et informe ensuite l'employeur du maintien ou de la levée de l'incapacité, sans révéler le diagnostic.

L'employeur ne peut pas mandater directement un médecin de son choix, ni mener d'investigation privée. Si le contrôle conclut à l'absence d'incapacité, l'employeur peut considérer l'absence comme **injustifiée** à partir de la notification, suspendre le paiement du salaire et, si nécessaire, engager une **procédure disciplinaire** ou de **licenciement**, dans le respect de la législation.

Définition

Un **arrêt maladie** est un certificat médical délivré par un médecin, attestant de l'**incapacité temporaire** du salarié à exercer son activité professionnelle pour raisons de santé. L'employeur, tenu d'accepter cet arrêt, peut toutefois éprouver des doutes quant à sa validité ou à la réalité de l'incapacité alléguée. Le droit luxembourgeois encadre strictement les démarches que l'employeur peut initier en pareil cas, afin de préserver les **droits du salarié** tout en permettant la prévention des abus.

Le **contrôle médical** au Luxembourg est exclusivement géré par la CNS via le **Contrôle médical de la sécurité sociale**, qui est l'autorité compétente pour évaluer la légitimité et la durée des arrêts maladie.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il contester un arrêt maladie au Luxembourg ?

L'employeur peut demander un contrôle médical auprès de la Caisse nationale de santé (CNS) s'il dispose d'éléments objectifs et sérieux laissant présumer une irrégularité. La demande doit être motivée et transmise rapidement après réception de l'arrêt. L'employeur ne peut pas mandater directement un médecin de son choix.

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

Non, l'employeur ne peut pas organiser d'investigation privée ou de surveillance du salarié. Seule la CNS est habilitée à contrôler les arrêts maladie via ses médecins-contrôleurs indépendants et ses contrôleurs administratifs assermentés qui peuvent effectuer des visites à domicile de 8h à 21h.

Que se passe-t-il si le contrôle médical CNS conclut à l'absence d'incapacité de travail ?

Si le contrôle conclut à l'absence d'incapacité, l'employeur peut considérer l'absence comme injustifiée à partir de la notification de la décision CNS. Il peut alors suspendre le paiement du salaire pour la période postérieure et engager une procédure disciplinaire ou de licenciement, dans le respect de la législation.

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

Quelles conditions doit remplir l'employeur pour demander un contrôle médical d'un arrêt maladie ?

L'employeur doit disposer d'éléments objectifs et sérieux comme des incohérences dans la durée de l'arrêt, des comportements incompatibles avec l'incapacité déclarée ou des soupçons fondés de fraude. La simple suspicion ou le désaccord avec l'avis médical ne suffit pas à justifier la démarche.

Conditions d’exercice

L'employeur ne peut contester un arrêt maladie que s'il dispose d'**éléments objectifs et sérieux** laissant présumer une irrégularité, tels que des incohérences dans la durée de l'arrêt, des comportements incompatibles avec l'incapacité déclarée ou des soupçons fondés de fraude. La simple suspicion ou le désaccord avec l'avis médical ne suffit pas à justifier une démarche.

Toute action doit respecter le **secret médical** et la **protection des données personnelles** du salarié, conformément à la réglementation en vigueur. L'employeur ne peut en aucun cas organiser un contrôle médical indépendant ou mandater directement un médecin durant les 77 premiers jours de l'incapacité de travail.

Modalités pratiques

En cas de doute, l'employeur peut solliciter un **contrôle médical** auprès de la CNS. La demande doit être **motivée** (sans éléments médicaux) et transmise dans les plus brefs délais après la réception de l'arrêt. La CNS peut également déclencher un contrôle d'office, sans demande de l'employeur.

Le processus de contrôle se déroule en plusieurs étapes :

Étape	Action	Délai / Modalités
1. Demande employeur	Formulaire en ligne complété et motivé (non médical)	Dans les plus brefs délais après réception arrêt
2. Mandat CNS	La CNS mandate un médecin-contrôleur indépendant	Traitement selon disponibilités
3. Convocation salarié	Le médecin-contrôleur convoque le salarié pour examen	Obligation de se présenter sauf motif légitime
4. Examen médical	Évaluation de la réalité de l'incapacité de travail	Examen confidentiel
5. Décision CNS	Notification à l'employeur et au salarié	Maintien ou levée de l'incapacité (sans diagnostic)
6. Recours possible	Recours devant Conseil arbitral sécurité sociale	40 jours à partir de la notification

Le **contrôle administratif** (visite à domicile) peut également être effectué par des contrôleurs assermentés de la CNS, de 8h à 21h, dès le 1er jour d'incapacité. En cas d'absence lors du contrôle, le salarié dispose de 3 jours pour justifier son absence sous peine de sanctions.

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

Si le contrôle conclut à l'**absence d'incapacité**, l'employeur peut considérer l'absence comme injustifiée à compter de la notification de la décision. Il peut alors suspendre le paiement du salaire pour la période postérieure à cette date et engager, le cas échéant, une procédure disciplinaire ou de licenciement pour absence injustifiée, sous réserve du respect de la procédure légale.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **documenter précisément** les éléments motivant le doute, d'agir avec diligence et de limiter la communication interne sur la situation afin de préserver la confidentialité. Toute pression ou tentative d'intimidation à l'encontre du salarié est prohibée.

L'employeur doit s'abstenir de toute investigation privée ou surveillance du salarié en dehors des voies légales. Seule la CNS est habilitée à contrôler les arrêts maladie et peut suspendre les indemnités. L'employeur doit impérativement attendre la décision CNS avant toute mesure disciplinaire.

En cas de récidive ou de fraude avérée constatée par la CNS, il est conseillé de consulter un conseil juridique avant toute mesure de rupture du contrat. L'employeur peut demander à la CNS un relevé des sanctions définitives liées à l'absentéisme abusif d'un salarié pour éclairer sa décision.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Obligations du salarié en incapacité de travail : avertissement le jour même, certificat médical au 3ème jour. Protection contre le licenciement pendant 26 semaines. Maintien intégral du salaire jusqu'à la fin du mois du 77ème jour d'incapacité.
Articles 418 à 421 du Code de la sécurité sociale	Organisation et missions du Contrôle médical de la sécurité sociale : évaluation, autorisation, conseil et contrôle dans le cadre des prestations et incapacités de travail.
Article 208 des statuts CNS	Contrôle administratif sur demande écrite dûment motivée de l'employeur.
Article 453 du Code de la sécurité sociale	Recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (40 jours).
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel : respect du secret médical et confidentialité.

L'employeur doit veiller à ne pas abuser de la procédure de contrôle médical, sous peine d'engager sa responsabilité pour **harcèlement** ou **atteinte à la vie privée** du salarié. Toute décision disciplinaire prise sans attendre la décision CNS expose l'employeur à des sanctions.

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

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