La CNS peut-elle suspendre l'indemnisation en cas de comportement suspect d'un salarié en incapacité de travail ?

Réponse courte

La **Caisse nationale de santé** (CNS) dispose du pouvoir de suspendre l'indemnisation d'un salarié en incapacité de travail lorsqu'elle identifie des éléments concrets laissant présumer une fraude, une fausse déclaration ou un comportement incompatible avec l'état d'incapacité déclaré. Cette mesure ne peut être prise qu'après une procédure contradictoire permettant au salarié de présenter ses observations.

La suspension intervient notamment en cas de non-présentation du salarié à une convocation du **Contrôle médical de la sécurité sociale** (CMSS) sans motif valable, de séjour à l'étranger sans autorisation préalable, ou de constatation par le CMSS que le salarié est apte à travailler. Des agents de la CNS peuvent effectuer des visites à domicile pour vérifier le respect des prescriptions médicales.

La décision de suspension doit être notifiée par écrit au salarié avec indication des motifs précis et des voies de recours. En cas de fraude confirmée, la CNS peut exiger le **remboursement des indemnités indûment perçues** et engager des poursuites. Le salarié conserve le droit de contester la décision.

L'employeur ne dispose pas du pouvoir de suspendre lui-même l'indemnisation, mais peut transmettre à la CNS tout élément objectif justifiant un contrôle. Le respect des droits de la défense et de la confidentialité des données médicales s'impose tout au long de la procédure.

Définition

La **Caisse nationale de santé** (CNS) est l'organisme gestionnaire de l'assurance maladie pour tous les travailleurs du secteur privé au Luxembourg. Elle verse les **indemnités pécuniaires de maladie** aux salariés en incapacité de travail, prenant le relais de l'employeur à partir du 77e jour d'incapacité sur une période de référence de 18 mois consécutifs.

Un **comportement suspect** désigne tout acte ou omission du salarié susceptible de remettre en cause la réalité ou la justification de l'incapacité de travail. Cela inclut la non-observation des prescriptions médicales, l'exercice d'une activité incompatible avec l'état de santé déclaré, la fourniture de documents inexacts, le refus de se présenter aux contrôles médicaux, ou le séjour à l'étranger sans autorisation.

Le **Contrôle médical de la sécurité sociale** (CMSS) est une administration distincte de la CNS, placée sous l'autorité du ministère de la Sécurité sociale. Il évalue l'état de santé des personnes assurées dans le cadre de l'octroi des indemnités de maladie. Ses avis s'imposent aux institutions de sécurité sociale, y compris à la CNS.

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

Questions fréquentes

Dans quels cas la CNS peut-elle suspendre l'indemnisation d'un salarié en incapacité de travail ?

La CNS peut suspendre l'indemnisation lorsque le salarié ne se présente pas sans motif valable à une convocation du CMSS, séjourne à l'étranger sans autorisation préalable, est jugé apte au travail par le CMSS, exerce une activité non déclarée pendant son incapacité, ou adopte un comportement incompatible avec son état de santé déclaré.

L'employeur peut-il suspendre lui-même l'indemnisation CNS d'un salarié suspect de fraude ?

Non, l'employeur ne dispose pas du pouvoir de suspendre l'indemnisation CNS. Il peut uniquement transmettre à la CNS des éléments objectifs justifiant un contrôle, mais seule la CNS peut décider de la suspension après avis du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

Que risque un salarié en cas de fraude confirmée lors de son incapacité de travail ?

En cas de fraude confirmée, le salarié s'expose au remboursement des indemnités indûment perçues, à des poursuites judiciaires engagées par la CNS, et à la suspension définitive de son indemnisation. Il conserve néanmoins le droit de contester la décision dans les 40 jours suivant la notification.

Quelle procédure la CNS doit-elle respecter avant de suspendre l'indemnisation ?

La CNS doit respecter une procédure contradictoire obligatoire : informer le salarié de la procédure en cours, lui accorder un délai raisonnable pour présenter ses observations écrites, puis notifier par courrier recommandé la décision motivée avec indication des voies de recours disponibles.

Conditions d’exercice

La CNS peut suspendre le versement des indemnités de maladie dans les situations suivantes, sous réserve du respect d'une procédure contradictoire :

Le salarié **omet de se présenter sans motif valable** à une convocation du CMSS ou se soustrait à un examen médical dans le cadre d'une procédure de reclassement. Ces contrôles médicaux sont obligatoires et permettent de vérifier la persistance de l'incapacité de travail.

Le salarié **séjourne à l'étranger** sans avoir obtenu l'autorisation préalable de la CNS, ou se trouve en détention. Le départ à l'étranger pendant une période d'incapacité nécessite systématiquement l'accord de la CNS.

Le CMSS constate que **l'état de santé ne justifie plus l'incapacité** de travail et juge le salarié capable de travailler. Cette décision implique que pour les certificats établis au cours des 12 semaines suivantes, la CNS ne versera pas d'indemnité, sauf certificat établi pour un fait médical nouveau justifié de manière détaillée.

La CNS découvre l'**exercice d'une activité professionnelle non déclarée** pendant la période d'incapacité, ou constate un comportement manifestement incompatible avec l'état d'incapacité déclaré (participation à des activités physiques intenses, voyages d'agrément, etc.).

Le salarié **ne coopère pas** lors des visites de contrôle à domicile effectuées par les agents de la CNS, ou fournit des informations contradictoires sur son état de santé ou ses activités.

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

Modalités pratiques

Étape	Délai/Action	Base légale
Prise en charge initiale	Employeur jusqu'à fin du mois du 77e jour	Art. L.121-6 Code du travail
Période de référence	18 mois consécutifs pour calcul des 77 jours	Art. L.121-6 Code du travail
Durée maximale indemnisation CNS	52 semaines sur période de 104 semaines	Art. 14 Code de la sécurité sociale
Délai présentation observations	Délai raisonnable fixé par la CNS	Principe du contradictoire
Délai recours décision	40 jours à compter de la notification	Procédures administratives

Lorsqu'un comportement suspect est identifié, la CNS initie une **procédure de vérification**. Elle peut solliciter un contrôle médical auprès du CMSS, demander des explications écrites au salarié, ou requérir des pièces justificatives complémentaires. Des agents de la CNS peuvent effectuer des visites au domicile du salarié pour contrôler le respect des prescriptions médicales.

Le salarié doit être **informé de la procédure** et disposer d'un délai raisonnable pour présenter ses observations écrites. Cette phase contradictoire est obligatoire et garantit le respect des droits de la défense. L'absence de cette étape expose la CNS à un risque de contentieux et d'annulation de la décision.

Si les éléments recueillis confirment le caractère suspect du comportement, la CNS notifie par **courrier recommandé** au salarié la décision de suspension de l'indemnisation. Cette notification doit préciser les motifs factuels justifiant la suspension, la date de prise d'effet, et les modalités de recours disponibles.

La suspension prend effet à compter de la **date de notification** et se poursuit jusqu'à clarification de la situation. Pendant cette période, le salarié ne perçoit plus d'indemnités de la CNS. En cas de confirmation définitive d'une fraude ou d'une fausse déclaration, la CNS peut exiger le remboursement des indemnités indûment perçues et transmettre le dossier aux autorités judiciaires pour d'éventuelles poursuites pénales.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent **sensibiliser les salariés** à leurs obligations en matière d'incapacité de travail : respect des prescriptions médicales, disponibilité pour les contrôles médicaux, déclaration de tout changement de situation, et nécessité d'obtenir l'autorisation de la CNS avant tout départ à l'étranger. Cette sensibilisation peut s'effectuer lors de l'embauche et figurer dans le règlement intérieur.

Toute suspicion de comportement frauduleux doit être **documentée de manière objective** avant d'être signalée à la CNS. Les employeurs doivent éviter les accusations non étayées et privilégier la transmission de faits précis et vérifiables (constats visuels, témoignages circonstanciés, preuves photographiques, etc.).

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

Les employeurs ne disposent **pas du pouvoir de suspendre** eux-mêmes l'indemnisation CNS. Ils peuvent transmettre à la CNS tout élément objectif susceptible de justifier un contrôle, mais la décision de suspension relève exclusivement de la compétence de la CNS après avis du CMSS.

Les salariés doivent être informés de leurs **droits procéduraux**, notamment celui de présenter leurs observations avant toute décision de suspension, d'accéder au dossier médical les concernant (dans le respect des règles RGPD), et d'exercer un recours contre la décision de suspension dans les délais légaux.

L'**égalité de traitement** doit être respectée : tous les salariés dans une situation similaire doivent faire l'objet des mêmes vérifications et procédures. La confidentialité des données médicales s'impose à l'employeur, qui ne peut accéder qu'aux informations strictement nécessaires à la gestion administrative du dossier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 Code du travail	Protection en cas d'incapacité de travail : obligations de déclaration du salarié, protection contre le licenciement pendant 26 semaines, maintien du salaire par l'employeur jusqu'à la fin du mois du 77e jour d'incapacité sur 18 mois
Article 14 Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire de maladie : conditions d'octroi, durée maximale (52 semaines sur 104 semaines), rôle du Contrôle médical de la sécurité sociale
Chapitre III Titre I Livre VI Code de la sécurité sociale	Contrôle médical de la sécurité sociale : missions d'évaluation, d'autorisation et de contrôle de l'état de santé des assurés
Article L.121-7 Code du travail	Modification du contrat de travail pour motifs graves liés à la personne du salarié
Règlement (UE) 2016/679 - RGPD	Protection des données personnelles : confidentialité des informations médicales, droits d'accès et de rectification
Principes généraux du droit administratif	Respect du contradictoire et des droits de la défense dans toute procédure administrative susceptible d'affecter les droits du salarié

Le respect du principe du contradictoire est impératif avant toute suspension d'indemnisation. L'absence de cette procédure expose la CNS à un recours contentieux et à l'annulation de la décision avec versement rétroactif des indemnités.

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.