

Comment contester un certificat médical ou l'aptitude d'un salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, deux situations distinctes existent selon qu'il s'agit d'un certificat d'incapacité de travail ou de l'aptitude au poste.

Pour **contester un certificat d'incapacité**, le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** est l'autorité compétente. L'employeur peut demander un contrôle médical auprès du CMSS, dont l'avis s'impose aux parties depuis la loi du 7 août 2015. Si le CMSS confirme l'incapacité constatée par le médecin traitant, aucun autre contre-examen ne peut la contredire. Seul un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales permet de contester la décision du CMSS.

Pour les **questions d'aptitude au poste**, le **médecin du travail** est compétent pour examiner le salarié et émettre un avis sur son aptitude. En cas de désaccord avec cet avis, le salarié ou l'employeur peut demander un réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail. Un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales reste ensuite possible contre cette décision.

L'employeur ne peut licencier le salarié ni prendre de sanction pendant la procédure de contestation. Il doit garantir la confidentialité médicale et respecter les droits de la défense du salarié.

Définition

Un **désaccord médical** dans les relations de travail luxembourgeoises désigne deux situations juridiquement distinctes. D'une part, la contestation de la validité d'un certificat d'incapacité de travail pour maladie, où l'employeur doute de la réalité de l'incapacité attestée par le médecin traitant. D'autre part, le désaccord sur l'aptitude médicale du salarié à occuper son poste de travail, évaluée par le médecin du travail. Ces procédures relèvent d'autorités différentes et suivent des règles distinctes.

Questions fréquentes

Comment contester un certificat d'incapacité de travail au Luxembourg ?

L'employeur peut demander un contrôle médical auprès du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), dont l'avis s'impose aux parties depuis 2015. Si le CMSS confirme l'incapacité, aucun autre contre-examen ne peut la contredire. Seul un recours devant le Conseil arbitral des assurances sociales permet de contester la décision du CMSS.

L'employeur peut-il licencier un salarié pendant une procédure de contestation médicale ?

Non, l'employeur ne peut licencier le salarié ni prendre de sanction pendant la procédure de contestation. Toute décision de licenciement prise avant la conclusion de la procédure expose l'employeur à un risque élevé de contentieux et de condamnation.

Quelle est la différence entre contester un certificat d'incapacité et contester l'aptitude au poste ?

La contestation d'un certificat d'incapacité de travail relève exclusivement du CMSS, tandis que la contestation d'aptitude au poste relève du médecin du travail avec possibilité de recours au médecin-chef de division. Ces deux procédures suivent des règles distinctes et impliquent des autorités différentes.

Qui peut contester l'aptitude médicale d'un salarié au poste de travail ?

Le salarié ou l'employeur peut contester l'avis d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail en introduisant une demande de réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail dans un délai de 40 jours à compter de la notification.

Conditions d'exercice

Pour contester un certificat d'incapacité, l'employeur doit avoir des doutes sérieux sur la réalité de la maladie. Le salarié doit avoir respecté ses obligations d'information et transmis son certificat médical dans les délais légaux (information le premier jour d'absence, transmission du certificat au plus tard le troisième jour). La contestation se fait exclusivement via le CMSS.

Pour l'aptitude au poste, le désaccord porte sur la capacité du salarié à exercer son emploi suite à un examen du médecin du travail. Cette situation survient notamment lors d'examens périodiques, de reprise après absence prolongée, ou à la demande de l'employeur ou du salarié. Le médecin du travail doit avoir procédé à un examen médical et émis un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Modalités pratiques

Contestation du certificat d'incapacité :

L'employeur peut saisir le **CMSS** pour demander un contrôle médical. Le CMSS convoque le salarié pour un examen et émet un avis motivé sur la capacité de travail. Cet avis s'impose aux parties et prime sur tout autre avis médical depuis 2015. Si le CMSS confirme l'incapacité, celle-ci ne peut être remise en cause par d'autres contre-examens médicaux commandés par l'employeur. En cas de désaccord avec la décision du CMSS, un recours peut être formé devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

L'employeur peut également demander au salarié de se soumettre à un contre-examen auprès d'un médecin de son choix. Le salarié ne peut refuser sans motif valable sous peine de commettre une faute grave. Toutefois, ce contre-examen seul ne suffit pas à invalider le certificat du médecin traitant - l'employeur doit apporter d'autres éléments de preuve (sorties inappropriées, activités incompatibles avec l'état de santé).

Contestation de l'aptitude médicale :

En cas de désaccord avec l'avis d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peut introduire une **demande de réexamen** auprès du **médecin-chef de division de la santé au travail** de la Direction de la santé. Cette demande doit être introduite dans un délai de **40 jours** à compter de la notification du constat, sous peine de forclusion. Le médecin-chef de division décide et informe le directeur de l'ITM. Un recours contre cette décision peut ensuite être porté devant le Conseil arbitral des assurances sociales, puis en appel devant le Conseil supérieur des assurances sociales.

Pendant toute la durée de la procédure de contestation d'aptitude, le contrat de travail est suspendu si l'aptitude est en cause, sans constituer une rupture du contrat.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **notifier par écrit** au salarié toute contestation d'un certificat médical ou d'un avis d'aptitude, en exposant clairement les motifs et la démarche envisagée. La traçabilité complète des échanges et décisions médicales doit être assurée.

L'employeur doit **garantir la confidentialité des données médicales** à tout moment. Le secret médical impose que seuls les constats d'aptitude ou d'inaptitude soient communiqués, sans indication de diagnostic.

L'employeur doit **s'abstenir de toute mesure disciplinaire ou de rupture du contrat** avant la conclusion de la procédure. Toute décision de licenciement prise pendant la procédure expose l'employeur à un risque élevé de contentieux et de condamnation.

Pour les contestations de certificats d'incapacité, privilégier la saisine du **CMSS plutôt que des contre-examens** multiples, car l'avis du CMSS a valeur contraignante. En cas d'avis négatif du CMSS, la protection contre le licenciement cesse 40 jours après la notification si aucun recours n'est introduit.

Le respect du **principe du contradictoire** et la transparence sont essentiels dans toutes les étapes de la procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.121-6	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail, transmission du certificat médical, protection contre le licenciement
Article L.326-8	Communication des conclusions du médecin du travail, fiche d'examen médical
Article L.326-9	Procédure en cas de constat d'inaptitude par le médecin du travail
Article L.327-1	Demande de réexamen des constats du médecin du travail auprès du médecin-chef de division, délai de 40 jours, recours devant le Conseil arbitral
Code de la sécurité sociale	
Articles 418-421	Missions du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)
Législation	
Loi du 7 août 2015	Prééminence de l'avis du CMSS sur tout autre avis médical
Principes généraux	
	Secret médical, droits de la défense, égalité de traitement, protection des données personnelles

Toute décision de licenciement ou sanction prise avant la conclusion de la procédure expose l'employeur à un risque élevé de contentieux et de condamnation pour violation des droits du salarié. Il est impératif de distinguer clairement les deux situations : la contestation d'un certificat d'incapacité relève exclusivement du CMSS, tandis que la contestation d'aptitude au poste relève du médecin du travail avec recours au médecin-chef de division.

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.