

# Un salarié peut-il refuser une expertise médicale ordonnée par l'Administration ?

## Réponse courte

Non, un salarié ne peut pas légalement refuser une expertise médicale ordonnée par l'Administration sans motif légitime. Cette obligation découle des compétences de contrôle médical attribuées à la **Caisse nationale de santé (CNS)** et au **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** dans le cadre de la gestion des incapacités de travail et des procédures de reclassement professionnel.

Le refus non justifié d'une telle expertise entraîne des **sanctions légales immédiates**, notamment la suspension du versement des **indemnités pécuniaires de maladie** conformément à l'article 11 du Code de la sécurité sociale. Le salarié perd ainsi temporairement son droit aux prestations tant qu'il ne se soumet pas à l'examen médical prescrit.

Seuls des **motifs légitimes et dûment justifiés** peuvent excuser l'absence du salarié : hospitalisation d'urgence attestée médicalement, force majeure avérée, ou impossibilité médicale formellement établie de se déplacer. Dans tous les autres cas, le salarié s'expose également à des sanctions disciplinaires de la part de son employeur, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

L'employeur doit respecter une procédure rigoureuse en documentant précisément chaque étape, en conservant les preuves d'envoi des convocations, et en garantissant la confidentialité des données médicales conformément au RGPD. Le salarié doit être clairement informé de ses obligations légales et des conséquences d'un refus avant toute sanction.

## Définition

L'**expertise médicale administrative** est un examen médical obligatoire ordonné par une autorité compétente dans le cadre de la gestion des incapacités de travail et de la protection de la santé au travail. Au Luxembourg, ces autorités sont principalement la **Caisse nationale de santé (CNS)** et le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**, qui disposent de pouvoirs étendus en matière de contrôle médical des assurés.

Cette procédure s'inscrit dans le cadre légal de la protection de la santé au travail et du contrôle des incapacités de travail. Elle vise à vérifier objectivement l'état de santé du salarié, sa capacité à exercer son activité professionnelle, et à évaluer la nécessité d'un reclassement professionnel en cas d'inaptitude durable au poste de travail.

L'expertise peut être réalisée par un médecin du travail compétent, par un médecin mandaté par le CMSS, ou par tout expert médical désigné dans le cadre d'une procédure administrative ou judiciaire. Elle se distingue de l'examen médical réalisé par le médecin traitant du salarié, car elle a une finalité administrative et des conséquences juridiques directes sur les droits du salarié.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il procéder en cas de refus d'expertise médicale par son salarié ?

L'employeur doit documenter précisément chaque étape, conserver les preuves d'envoi des convocations, informer clairement le salarié de ses obligations légales et des conséquences d'un refus, respecter un délai raisonnable avant d'appliquer des sanctions, et garantir la confidentialité des données médicales conformément au RGPD.

### Dans quels cas un salarié peut-il légalement refuser une expertise médicale administrative ?

Seuls des motifs légitimes peuvent excuser l'absence : hospitalisation d'urgence attestée médicalement, force majeure avérée (accident grave, décès proche), ou impossibilité médicale absolue de se déplacer formellement attestée par le médecin traitant. Le salarié doit impérativement informer l'autorité convocatrice et fournir les justificatifs nécessaires.

### Que se passe-t-il si un salarié refuse une expertise médicale ordonnée par l'Administration au Luxembourg ?

Le salarié s'expose à des sanctions immédiates : suspension du versement des indemnités pécuniaires de maladie par la CNS, sanctions disciplinaires de l'employeur pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, et perte temporaire des prestations de sécurité sociale jusqu'à régularisation de sa situation.

### Qui peut ordonner une expertise médicale obligatoire pour un salarié au Luxembourg ?

Plusieurs autorités sont compétentes : la Caisse nationale de santé (CNS) et le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) pour vérifier les incapacités de travail, le médecin du travail dans le cadre des procédures de reclassement professionnel, ou sur demande motivée de l'employeur auprès du CMSS.

## Conditions d'exercice

Le contrôle médical administratif peut être déclenché dans plusieurs situations précises et encadrées par la loi :

**Déclenchement par le CMSS** : Pendant une période d'incapacité de travail, le CMSS peut décider de convoquer le salarié pour vérifier l'état de santé déclaré et la justification de la poursuite de l'arrêt de travail. Cette convocation est notifiée par écrit avec indication de la date, l'heure, le lieu et l'objet de l'examen.

**Demande motivée de l'employeur** : L'employeur peut solliciter un contrôle médical auprès du CMSS lorsqu'il a des doutes légitimes sur la réalité ou la persistance de l'incapacité de travail déclarée, conformément aux dispositions relatives à la protection en cas d'incapacité de travail.

**Procédure de reclassement professionnel** : Lorsque le CMSS estime qu'une personne est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent conformément à l'article [L.552-2](#) du Code du travail. Le médecin du travail convoque alors le salarié pour examen médical.

**Évaluation de l'aptitude au poste** : Dans le cadre de la médecine du travail, le médecin du travail peut convoquer un salarié pour évaluer son aptitude à exercer les tâches de son poste, notamment après une longue absence pour maladie ou en cas de restrictions médicales.

Situation	Autorité compétente	Base légale
Contrôle incapacité de travail	CMSS	Article 11 Code sécurité sociale
Procédure reclassement	CMSS + Médecin du travail	Article <u>L.552-2</u> Code du travail
Évaluation aptitude poste	Médecin du travail	Articles <u>L.326-1</u> à <u>L.326-12</u> Code du travail
Demande employeur	CMSS	Statuts <u>CNS</u>

## Modalités pratiques

La convocation à une expertise médicale administrative doit respecter un formalisme strict. Le salarié reçoit une notification écrite mentionnant impérativement la date, l'heure, le lieu précis de l'examen et son objet. Le délai de convocation doit être raisonnable pour permettre au salarié de s'organiser, généralement au moins 8 jours avant la date prévue, sauf urgence médicale justifiée.

En cas de refus non justifié ou d'absence à l'expertise médicale, le salarié s'expose à des conséquences légales et financières immédiates :

Conséquence	Description	Base légale
<b>Suspension indemnités pécuniaires</b>	Arrêt immédiat du versement des indemnités de maladie par la <u>CNS</u>	Article 11 Code sécurité sociale
<b>Présomption d'aptitude</b>	En cas de non-présentation au médecin du travail sans motif valable, le salarié est considéré comme capable d'exécuter son poste	Article <u>L.552-2</u> Code du travail
<b>Sanctions disciplinaires</b>	Avertissement, mise à pied, voire licenciement pour faute grave selon la gravité	Code du travail
<b>Perte temporaire prestations</b>	Suspension des droits aux prestations de sécurité sociale jusqu'à régularisation	Code sécurité sociale

Seuls des **motifs légitimes** peuvent excuser l'absence du salarié à une expertise médicale :

- **Hospitalisation d'urgence** attestée par un certificat médical hospitalier
- **Force majeure** dûment justifiée (accident grave, décès proche, catastrophe naturelle)
- **Impossibilité médicale absolue** de se déplacer, formellement attestée par le médecin traitant avec précision des raisons médicales objectives

Dans ces cas, le salarié doit impérativement informer l'autorité convocatrice dans les meilleurs délais et fournir les justificatifs médicaux ou administratifs nécessaires. Une nouvelle convocation sera alors programmée dès que les circonstances le permettront.

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit mettre en place une **procédure structurée et documentée** pour gérer les situations de refus d'expertise médicale. Cette démarche garantit la légalité des actions entreprises et protège contre d'éventuels recours contentieux.

Il est essentiel de **conserver systématiquement** les preuves d'envoi de toute correspondance (lettres recommandées avec accusé de réception, emails avec confirmation de lecture), les copies des convocations reçues du CMSS ou du médecin du travail, et toute communication avec le salarié concerné. Cette traçabilité complète est indispensable en cas de litige.

L'employeur doit **maintenir une communication claire** avec le salarié tout au long de la procédure. Il convient d'informer explicitement le salarié de son obligation légale de se soumettre à l'expertise, des conséquences précises d'un refus injustifié, de ses droits de recours, et des garanties de protection de ses données personnelles médicales conformément au RGPD.

Il est fortement recommandé de **respecter un délai raisonnable** avant d'appliquer des sanctions disciplinaires. L'employeur doit laisser au salarié le temps de fournir d'éventuels justificatifs ou de régulariser sa situation. Une sanction immédiate sans examen des circonstances pourrait être considérée comme disproportionnée par les tribunaux.

La **confidentialité des données médicales** doit être garantie à tout moment. L'employeur n'a accès qu'aux conclusions d'aptitude ou d'inaptitude, jamais aux détails médicaux. Seul le service de santé au travail et les autorités compétentes (CNS, CMSS) peuvent accéder aux informations médicales du salarié, dans le strict respect du secret médical et du RGPD.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article 11 Code de la sécurité sociale</b>	Suspension des indemnités pécuniaires en cas de refus de se soumettre aux examens médicaux prescrits
<b>Article <u>L.552-2</u> Code du travail</b>	Saisine de la Commission mixte et convocation du médecin du travail dans le cadre du reclassement professionnel ; présomption d'aptitude en cas d'absence non justifiée
<b>Article <u>L.552-1</u> Code du travail</b>	Compétences de la Commission mixte en matière de reclassement professionnel interne et externe
<b>Article <u>L.121-6</u> Code du travail</b>	Protection en cas d'incapacité de travail et obligations du salarié
<b>Article <u>L.326-9</u> Code du travail</b>	Procédure d'inaptitude médicale au poste de travail par le médecin du travail
<b>Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-12</u> Code du travail</b>	Emploi des salariés en reclassement professionnel interne et externe
<b>Règlement grand-ducal du 16 mars 2012</b>	Modalités du contrôle médical de la sécurité sociale
<b>RGPD et Loi du 1er août 2018</b>	Protection des données personnelles et données de santé

Un refus d'expertise médicale administrative peut avoir des répercussions graves et immédiates sur les droits sociaux et le contrat de travail du salarié. Il est vivement recommandé de consulter un expert juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant toute décision de sanction disciplinaire, afin de garantir la légalité et la proportionnalité de la procédure.

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.