

Le salarié en arrêt ne respecte pas les contrôles de présence : quelles mesures prendre ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le salarié en arrêt maladie doit respecter des **obligations de présence** strictes à son domicile, contrôlables par la CNS entre 8h et 21h. Les 5 premiers jours, aucune sortie n'est autorisée sauf pour raisons médicales. À partir du 6ème jour, les sorties sont limitées aux créneaux 10h-12h et 14h-18h, sauf contre-indication médicale.

En cas d'absence lors d'un contrôle CNS, le salarié dispose de **3 jours ouvrables** pour justifier son absence par écrit. Le défaut de justification valable entraîne des **amendes administratives** prononcées par la CNS (montants variables selon la gravité et la récurrence). Ces manquements peuvent également constituer une **faute grave** justifiant un licenciement avec effet immédiat, comme confirmé par la jurisprudence luxembourgeoise.

L'employeur peut demander un **contrôle administratif CNS** pour vérifier la présence du salarié, ou solliciter un **contre-examen médical** pour valider l'incapacité. Le refus injustifié du salarié de se soumettre à ces contrôles lève la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

Le non-respect répété des obligations de présence caractérise un manquement grave à l'obligation de loyauté contractuelle, justifiant des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture immédiate du contrat de travail.

Définition

L'**obligation de présence au domicile** durant l'arrêt maladie découle des statuts de la CNS et vise à garantir la sincérité de l'incapacité de travail déclarée. Cette obligation s'impose à tous les salariés en incapacité, résidents ou frontaliers, dès le premier jour d'arrêt.

Le **contrôle administratif** est une visite au domicile du salarié effectuée par des contrôleurs assermentés de la CNS, à l'initiative de la caisse ou sur demande de l'employeur. Ce contrôle vérifie uniquement la présence physique du salarié, non son état de santé. Il se distingue du **contre-examen médical** patronal qui, lui, évalue médicalement la réalité de l'incapacité.

La **notice de passage** est le document laissé par le contrôleur CNS en cas d'absence constatée du salarié. Elle déclenche l'obligation pour le salarié de justifier son absence dans un délai de 3 jours ouvrables, sous peine de sanctions administratives et disciplinaires.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il demander un contrôle de présence d'un salarié en arrêt ?

L'employeur peut demander un contrôle administratif CNS via le formulaire en ligne dédié sur le site de la CNS. Il peut également solliciter un contre-examen médical pour valider l'incapacité. Le refus injustifié du salarié de se soumettre à ces contrôles lève la protection contre le licenciement prévue par le Code du travail.

L'employeur peut-il licencier un salarié qui ne respecte pas les contrôles de présence ?

Oui, le non-respect répété des obligations de présence peut constituer une faute grave justifiant un licenciement immédiat. La jurisprudence luxembourgeoise a validé des licenciements pour trois absences injustifiées lors de contrôles CNS, même pour des salariés avec ancienneté importante, car cela porte atteinte aux intérêts de l'employeur.

Que se passe-t-il si un salarié est absent lors d'un contrôle CNS ?

En cas d'absence lors d'un contrôle CNS, le salarié dispose de 3 jours ouvrables pour justifier son absence par écrit auprès de la CNS. Le défaut de justification valable entraîne des amendes administratives prononcées par la CNS et peut constituer une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Quelles sont les obligations de présence d'un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

Le salarié en arrêt maladie doit rester présent à son domicile et être contrôlable par la CNS entre 8h et 21h. Les 5 premiers jours, aucune sortie n'est autorisée sauf pour raisons médicales. À partir du 6ème jour, les sorties sont limitées aux créneaux 10h-12h et 14h-18h, sauf contre-indication médicale du médecin traitant.

Conditions d'exercice

Situation	Obligations de présence	Sanctions en cas de manquement
Jours 1 à 5	Présence obligatoire au domicile 24h/24	Amende <u>CNS</u> + risque licenciement
À partir du jour 6	Sorties autorisées 10h-12h et 14h-18h uniquement	Amende <u>CNS</u> + risque licenciement
Sorties médicales	Autorisées à tout moment avec justificatif	Obligation de documentation
Contre-indications	Si médecin interdit les sorties : présence 24h/24	Application stricte des restrictions

Les contrôles CNS peuvent avoir lieu **entre 8h et 21h**, tous les jours de la semaine, y compris week-ends et jours fériés. Le salarié doit avoir déclaré son adresse de séjour effective si différente du domicile habituel, avec identification de l'hôte en cas d'hébergement chez un tiers.

La **justification d'absence** doit être apportée dans les 3 jours ouvrables suivant la date du contrôle. Sont considérés comme motifs valables : consultation médicale, convocation CMSS, achat de médicaments en pharmacie, ou toute sortie expressément autorisée par le médecin traitant et documentée.

Modalités pratiques

Démarche de l'employeur :

1. **Demander un contrôle administratif CNS** via le formulaire en ligne dédié sur le site de la CNS
2. **Consulter le résultat** du contrôle communiqué par la CNS (constat de présence ou de contravention)
3. **Évaluer la gravité** : manquement isolé ou répétition des infractions
4. **Décider de la mesure** : avertissement, mise en demeure, ou procédure de licenciement

Procédure disciplinaire en cas de manquement répété :

Étape	Action	Délai	Base légale
1. Constatation	Réception constat <u>CNS</u> + notice de passage	Immédiat	Statuts <u>CNS</u>
2. Vérification justification	Attendre réponse salarié à <u>CNS</u>	3 jours ouvrables	Statuts <u>CNS</u>
3. Entretien préalable	Convocation écrite du salarié	3 jours minimum	Article <u>L.124-2</u>
4. Décision	Avertissement ou licenciement motivé	Après entretien	Article <u>L.124-5</u>
5. Notification	Lettre recommandée avec motifs précis	Maximum 1 mois	Article <u>L.124-2</u>

Éléments de preuve à rassembler :

- Copies des constats de contravention CNS
- Notices de passage laissées au domicile
- Correspondances avec la CNS
- Historique des contrôles et manquements antérieurs
- Éventuels avertissements préalables

Sanctions CNS applicables :

Nature du manquement	Montant amende d'ordre	Conséquence
Première absence injustifiée	Variable selon gravité	Amende + instruction dossier
Récidive	Majoration substantielle	Amendes cumulatives
Refus de justification	Jusqu'à 750 €	Possibilité saisie juridictions

Pratiques et recommandations

Avant toute mesure disciplinaire, l'employeur doit vérifier que le salarié a effectivement reçu la notice de passage et qu'il n'a pas fourni de justification valable à la CNS. Il est recommandé de demander à la CNS une copie du dossier complet incluant les éventuelles justifications apportées par le salarié.

Le **licenciement pour faute grave** doit être proportionné à la gravité des faits. La jurisprudence luxembourgeoise (Cour d'appel, 6 juillet 2023) a validé un licenciement immédiat pour trois absences injustifiées lors de contrôles CNS, même pour un salarié avec ancienneté importante, soulignant l'atteinte aux intérêts et à l'image de l'employeur.

Pour les **manquements isolés**, un avertissement écrit est généralement plus approprié qu'un licenciement immédiat, sauf circonstances aggravantes (cumul avec d'autres fautes, publicité du comportement, activité incompatible constatée). Le principe de proportionnalité doit guider la décision disciplinaire.

L'employeur peut compléter le contrôle administratif par un **contre-examen médical patronal**, confié à un médecin inscrit au Luxembourg distinct du médecin traitant. Le refus injustifié du salarié de s'y soumettre constitue un motif légitime de suspension du maintien du salaire et lève la protection contre le licenciement.

Il est essentiel de documenter chaque étape et de respecter scrupuleusement la **procédure contradictoire** avant toute sanction. Toute démarche abusive ou discriminatoire expose l'employeur à des sanctions et peut constituer du harcèlement moral selon l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6(1)	Obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'incapacité
Article L.121-6(2)	Obligation de remettre certificat médical au 3ème jour
Article L.121-6(3)	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines si obligations respectées
Article L.124-2	Procédure d'entretien préalable au licenciement
Article L.124-5	Motivation du licenciement par écrit
Article L.124-10	Licenciement avec effet immédiat pour motif grave
Article L.124-11	Action en réparation de la résiliation abusive
Article L.251-1	Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination
Code Sécurité Sociale, art. 447	Amendes d'ordre prononcées par la CNS
Statuts CNS	Obligations de présence et horaires de sortie autorisés
Jurisprudence CA 6.07.2023	Validation licenciement immédiat pour absences répétées lors contrôles

Le non-respect des obligations de présence durant l'arrêt maladie constitue une violation grave de l'obligation de loyauté. L'employeur dispose de moyens de contrôle légaux ([CNS](#), contre-examen médical) et doit agir avec proportionnalité tout en documentant rigoureusement chaque manquement pour sécuriser une éventuelle procédure disciplinaire.

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.