

# Que faire en cas de certificats médicaux successifs émis par des médecins différents ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, chaque **certificat médical** constitue une présomption simple d'incapacité de travail, quel que soit le médecin émetteur. Le salarié est libre de consulter différents médecins et chaque certificat vaut pour la période qu'il couvre. L'employeur doit accepter les certificats successifs tant qu'ils sont valablement établis et transmis dans les délais légaux.

Si l'employeur doute de la réalité de l'incapacité, il peut demander un **contre-examen médical**. Pour renverser la présomption de maladie, il faut au moins deux avis médicaux contradictoires. Le **Contrôle médical de la CNS** peut également intervenir et déclarer le salarié apte à reprendre le travail, ce qui rend les certificats ultérieurs non opposables à la CNS pour le paiement des indemnités.

En cas d'avis contradictoires persistants, un troisième médecin peut être sollicité pour départager, bien que la jurisprudence n'impose pas systématiquement cette démarche. Le salarié conserve son droit de recours devant le comité directeur de la CNS (40 jours) puis le Conseil arbitral.

## Définition

Un **certificat médical** est un document établi par un médecin traitant (généraliste ou spécialiste) attestant l'incapacité temporaire d'un salarié à exercer son travail pour des raisons de santé. Il précise la période d'incapacité et peut être établi par tout médecin habilité à exercer au Luxembourg ou dans le pays de résidence du travailleur frontalier.

Les **certificats successifs** désignent plusieurs certificats établis par des médecins différents pour prolonger ou justifier des périodes d'incapacité continues ou discontinues. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît l'équivalence des certificats émanant de médecins généralistes et de médecins spécialistes.

Le **contre-examen médical** est une consultation organisée par l'employeur auprès d'un médecin de son choix pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail invoquée par le salarié. Le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** est une instance médicale de la CNS chargée de vérifier l'incapacité de travail des assurés et d'émettre des avis sur leur capacité à reprendre le travail.

## Questions fréquentes

### Comment procéder en cas d'avis médicaux contradictoires persistants ?

En cas d'avis contradictoires persistants entre médecin traitant et médecin de contrôle, un troisième médecin peut être sollicité pour départager, bien que la jurisprudence n'impose pas systématiquement cette démarche. Le salarié conserve son droit de recours devant le comité directeur de la CNS puis le Conseil arbitral.

### L'employeur peut-il contester des certificats médicaux de médecins différents ?

Oui, si l'employeur doute de la réalité de l'incapacité, il peut demander un contre-examen médical auprès d'un médecin de son choix. Cependant, pour renverser la présomption de maladie, il faut au moins deux avis médicaux contradictoires. Un seul contre-examen n'est pas suffisant selon la jurisprudence luxembourgeoise.

### Que se passe-t-il si un salarié présente des certificats médicaux successifs émis par différents médecins ?

L'employeur doit accepter tous les certificats médicaux successifs tant qu'ils sont valablement établis et transmis dans les délais légaux (3ème jour ouvré). Chaque certificat médical constitue une présomption simple d'incapacité de travail, quel que soit le médecin émetteur. Le salarié est libre de consulter différents médecins pour justifier son incapacité.

### Quel est le rôle du Contrôle médical de la CNS en cas de certificats successifs ?

Le Contrôle médical de la CNS peut convoquer le salarié et déclarer qu'il est apte à reprendre le travail. Si cette décision est prise, les certificats médicaux produits ultérieurement ne sont plus opposables à la CNS pour le paiement des indemnités, même si le salarié peut exercer un recours dans les 40 jours.

## Conditions d'exercice

Le salarié peut consulter différents médecins pour obtenir des certificats d'incapacité de travail sans restriction, sous réserve de respecter les obligations suivantes :

- Informer l'employeur dès le **premier jour d'absence**
- Transmettre chaque certificat à l'employeur **au plus tard le 3ème jour ouvré** d'absence
- Envoyer chaque certificat à la **CNS avant expiration du 3ème jour ouvré** (pour incapacité > 2 jours)
- Respecter les règles de présence au domicile pendant les **5 premiers jours** d'incapacité

L'employeur dispose des moyens de contrôle suivants :

- Demander un **contrôle administratif** via la **CNS** (vérification de présence au domicile)
- Organiser un **contre-examen médical** auprès d'un médecin de son choix
- Saisir le **CMSS** en cas de doute sur la réalité de l'incapacité

Le médecin du CMSS peut convoquer le salarié notamment dans les situations suivantes :

- Certificats successifs dépassant une fréquence raisonnable
- Longue maladie (6 semaines au cours d'une période de 16 semaines)
- Demande de contrôle par l'employeur

Situation	Démarche employeur	Effet juridique
<b>Certificats successifs de médecins différents</b>	Acceptation obligatoire si valables	Présomption d'incapacité maintenue
<b>Doute sur réalité incapacité</b>	Contre-examen médical	1 avis contradictoire insuffisant
<b>2 avis médicaux d'aptitude</b>	Renversement possible de présomption	Salarié peut être déclaré apte
<b>Avis CMSS d'aptitude</b>	Notification <u>CNS</u> à employeur et salarié	Certificats ultérieurs non opposables <u>CNS</u>
<b>Avis contradictoires persistants</b>	Troisième médecin conseillé	Départage selon circonstances

## Modalités pratiques

Lorsque le salarié produit des certificats successifs de médecins différents, l'employeur doit :

1. **Vérifier la conformité** de chaque certificat (identité du salarié, dates, signature du médecin)
2. **Accepter chaque certificat** tant qu'il est transmis dans les délais légaux
3. **Maintenir la rémunération** selon les règles légales de continuation du salaire
4. **Envisager un contre-examen** uniquement en cas de doute sérieux sur la réalité de l'incapacité

Si l'employeur organise un contre-examen médical :

- Convoquer le salarié par **lettre recommandée** avec délai raisonnable
- Choisir un médecin ayant la **même spécialisation** que le médecin traitant (ou un généraliste)
- Prendre en charge les **honoraires** du médecin de contrôle
- Informer le salarié qu'il ne peut refuser sans **motifs valables**

Si le CMSS intervient et déclare le salarié apte :

- La CNS **notifie** sa décision de refus au salarié et à l'employeur
- Le salarié doit reprendre le travail à la **date indiquée** par la CNS
- Les certificats produits après cette date ne sont **plus opposables à la CNS** pour le paiement des indemnités
- Le salarié conserve un **droit de recours** devant le comité directeur (40 jours)
- Pendant le recours, la **protection contre le licenciement** est maintenue (26 semaines)

Étape	Délai	Action
<b>Certificat médical produit</b>	J+3	Transmission employeur + <u>CNS</u>
<b>Doute employeur</b>	Variable	Organisation contre-examen
<b>Avis CMSS d'aptitude</b>	Notification	Obligation reprise travail
<b>Opposition salarié</b>	40 jours	Recours comité directeur <u>CNS</u>
<b>Recours CASS</b>	Selon procédure	Conseil arbitral sécurité sociale

## Pratiques et recommandations

Pour l'employeur, il est recommandé de documenter précisément la réception de chaque certificat médical et de ne pas rejeter systématiquement les certificats successifs de médecins différents, car cette pratique est légalement admise. En cas de doute fondé, privilégier le **contre-examen médical** plutôt que le simple rejet du certificat.

Si deux avis médicaux contradictoires existent (médecin traitant vs médecin de contrôle), ne pas se contenter d'un seul contre-examen : la jurisprudence exige au moins **deux avis médicaux d'aptitude** pour renverser la présomption de maladie. En cas d'avis du médecin-conseil du CMSS, vérifier systématiquement si la CNS est intervenue avant de tirer des conclusions des certificats d'aptitude obtenus par contre-examen.

Pour le salarié, maintenir une **continuité dans la justification** de l'incapacité en transmettant chaque certificat dans les délais. Se présenter aux contre-examens médicaux convoqués par l'employeur, sauf empêchement justifié, car le refus réitéré constitue une faute grave pouvant entraîner un licenciement avec effet immédiat.

En cas de décision d'aptitude du CMSS contestée, exercer rapidement le droit de recours devant le comité directeur de la CNS. Si un nouveau problème de santé distinct survient après une décision d'aptitude du CMSS, demander au médecin de justifier de manière détaillée le nouveau fait médical sur le certificat pour éviter toute contestation.

Il est également conseillé de distinguer clairement le **constat de capacité au travail** (CMSS) de l'**aptitude au poste de travail** (médecin du travail), ces deux avis pouvant être contradictoires selon les circonstances spécifiques.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.121-6</u> du Code du travail</b>	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines)
<b>Code de la sécurité sociale, articles 194-198</b>	Indemnités pécuniaires de maladie et contrôle médical
<b>Statuts de la <u>CNS</u></b>	Modalités de contrôle médical et procédures de recours
<b>Jurisprudence constante</b>	Présomption simple du certificat médical, nécessité de deux avis contradictoires pour renversement
<b>Jurisprudence Cour d'appel</b>	Équivalence des certificats de médecins généralistes et spécialistes
<b><u>ITM</u> - Questions/Réponses D6a12</b>	Procédure en cas de certificats médicaux contradictoires
<b><u>ITM</u> - Questions/Réponses D6a14</b>	Droit de l'employeur au contre-examen médical

L'intervention du Contrôle médical de la sécurité sociale peut mettre fin automatiquement au droit aux indemnités pécuniaires, même si le salarié produit de nouveaux certificats par la suite. Cette décision s'impose en matière de sécurité sociale mais n'affecte pas automatiquement la relation de travail.

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.