

Que peut faire l'employeur si le salarié est systématiquement malade le lundi ?

Réponse courte

Face à des absences répétées et suspectes pour maladie, l'employeur luxembourgeois dispose de plusieurs moyens de contrôle légaux. Il peut demander un **contrôle administratif à la CNS** pour vérifier la présence du salarié à son domicile entre 8h et 21h, dès le premier jour d'incapacité. Ce contrôle ne porte que sur le respect des obligations de présence, pas sur l'état de santé.

L'employeur peut également exiger un **contre-examen médical** auprès d'un médecin de son choix pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail. Le salarié est tenu de s'y soumettre, sauf motif légitime. Un refus injustifié et répété constitue une **faute grave** pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat et entraîne la perte de la protection contre le licenciement.

Si les absences deviennent chroniques et perturbent durablement le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager un **licenciement avec préavis** pour absentéisme habituel. Selon la jurisprudence constante, l'absentéisme pour raison de santé constitue un motif réel et sérieux de licenciement lorsqu'il apporte une gêne considérable au service, sans amélioration prévisible.

Enfin, l'employeur peut solliciter auprès de la **CNS** un **relevé des sanctions définitives** liées à l'absentéisme abusif du salarié sur les 12 derniers mois, notamment en cas de litige devant les juridictions du travail. Ces relevés ne contiennent aucune donnée médicale.

Définition

Les **absences répétées pour maladie** désignent des périodes d'incapacité de travail qui se succèdent de manière régulière et prévisible, notamment certains jours spécifiques (lundis, vendredis, veilles ou lendemains de jours fériés). Bien que justifiées par des certificats médicaux, ces absences peuvent susciter des doutes légitimes quant à leur authenticité lorsqu'elles suivent un schéma systématique.

Le **contrôle administratif** est une vérification effectuée par la **CNS** au domicile du salarié pour s'assurer de sa présence et du respect des règles applicables pendant l'incapacité de travail. Il ne s'agit pas d'un examen médical mais d'une inspection du respect des obligations statutaires.

Le **contre-examen médical** est un examen effectué par un médecin mandaté par l'employeur pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail attestée par le médecin traitant. Ce contrôle permet de renverser la présomption d'incapacité établie par le certificat initial.

L'**absentéisme habituel** qualifie des absences longues ou nombreuses et répétées pour raison de santé qui perturbent le fonctionnement de l'entreprise. Il peut constituer un motif de licenciement avec préavis, distinct d'une faute grave, lorsque l'employeur ne peut plus compter sur une collaboration régulière et efficace.

Questions fréquentes

Comment fonctionne le contrôle administratif de la CNS pour les absences suspectes ?

L'employeur introduit une demande motivée en ligne sur le site de la CNS. Un contrôleur se présente au domicile du salarié entre 8h et 21h pour vérifier sa présence. En cas d'absence, le salarié dispose de 3 jours pour justifier, sinon il risque une amende pouvant aller jusqu'à 750€ en cas de récidive.

Dans quels cas l'absentéisme pour maladie peut-il justifier un licenciement ?

L'absentéisme habituel peut justifier un licenciement avec préavis si deux conditions sont réunies : des absences longues ou nombreuses et répétées, et une perturbation considérable du fonctionnement de l'entreprise sans amélioration prévisible. Le licenciement ne peut intervenir qu'après la période de protection de 26 semaines et doit respecter la procédure légale.

Que peut faire un employeur si un salarié est systématiquement absent pour maladie certains jours ?

L'employeur dispose de plusieurs moyens légaux : demander un contrôle administratif à la CNS pour vérifier la présence du salarié à domicile entre 8h et 21h, exiger un contre-examen médical auprès d'un médecin de son choix, ou en cas d'absentéisme chronique perturbant le service, procéder à un licenciement avec préavis pour absentéisme habituel.

Un salarié peut-il refuser un contre-examen médical demandé par l'employeur ?

Non, le salarié est tenu de se soumettre au contre-examen médical organisé par l'employeur auprès d'un médecin inscrit au Luxembourg, sauf motif légitime. Un refus injustifié et répété constitue une faute grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat et entraîne la perte de la protection contre le licenciement.

Conditions d'exercice

Pour déclencher un **contrôle administratif**, l'employeur doit remplir et soumettre un formulaire de demande en ligne sur le site de la [CNS](#). La demande doit être accompagnée d'une **motivation claire et non médicale**. Le contrôle peut être effectué dès le premier jour d'incapacité, tant pendant la période de maintien du salaire par l'employeur que pendant la prise en charge par la [CNS](#).

Le **contre-examen médical** nécessite que l'employeur mandate un **médecin inscrit au Luxembourg**, distinct du médecin traitant. Selon la jurisprudence, au moins **deux examens médicaux** sont nécessaires pour renverser la présomption d'incapacité. L'employeur organise le rendez-vous et convoque le salarié qui ne peut refuser sans motif légitime.

Pour invoquer un **licenciement pour absentéisme habituel**, la jurisprudence exige deux conditions cumulatives :

Condition	Exigence juridique
Absences longues ou nombreuses	Périodes répétées ou durées successives importantes
Perturbation du service	Gêne considérable au fonctionnement sans amélioration prévisible

La perturbation est **présumée** lorsque la fréquence et le caractère irrégulier des absences empêchent l'employeur de compter sur une collaboration régulière. Il appartient alors au salarié de prouver l'absence de désorganisation.

Modalités pratiques

Procédure de contrôle administratif :

1. L'employeur introduit une demande en ligne sur le site de la [CNS](#) avec motivation claire
2. La [CNS](#) confirme la prise en charge et attribue un numéro d'enregistrement
3. Un contrôleur se présente au domicile du salarié entre **8h et 21h**
4. En cas d'absence, un avis de passage est laissé avec invitation à justifier sous **3 jours**
5. L'employeur est informé des résultats après expiration du délai de justification

Élément	Détail	Base légale
Délai de contrôle	Environ 6 semaines après demande	Pratique CNS
Horaires de visite	8h à 21h, tous les jours	Statuts CNS
Délai de justification	3 jours ouvrables	Statuts CNS
Amendes possibles	Jusqu'à 750€ en cas de récidive	Statuts CNS

Procédure de contre-examen médical :

1. L'employeur choisit un médecin inscrit au Luxembourg et organise le rendez-vous
2. Le salarié est convoqué et doit se présenter à l'examen
3. En cas d'avis contradictoires, un **troisième médecin** est consulté pour départager
4. Les frais sont à charge de l'employeur
5. Le refus injustifié du salarié constitue une **faute grave**

Licenciement pour absentéisme habituel :

L'employeur doit respecter la **procédure de licenciement avec préavis** selon l'article [L.124-2](#) du Code du travail. Le licenciement ne peut intervenir que :

- Après expiration de la **période de protection de 26 semaines** (pour absences longues et successives)
- Durant une période où le salarié est de retour au travail (pour absences nombreuses et répétées)
- Avec motivation détaillée prouvant la perturbation du service

Pratiques et recommandations

Avant d'engager des procédures de contrôle ou de licenciement, l'employeur doit **documenter précisément** toutes les absences suspectes : dates, fréquences, schémas récurrents, impact sur le service. Cette documentation sera essentielle en cas de contentieux.

Le **contrôle administratif** constitue un premier outil de dissuasion efficace et peu coûteux. Il permet de vérifier le respect des obligations sans nécessiter d'expertise médicale. L'employeur peut solliciter un relevé des sanctions CNS pour objectiver l'absentéisme abusif.

Le **contre-examen médical** doit être utilisé avec discernement pour éviter toute démarche abusive ou discriminatoire qui pourrait constituer du harcèlement moral. Il convient de respecter scrupuleusement la vie privée et la dignité du salarié, et de ne pas multiplier les contrôles sans motif sérieux.

Pour un **licenciement justifié**, l'employeur doit prouver que les absences ont réellement perturbé le fonctionnement (remplacement difficile, réorganisation du service, impact sur les collègues). La perturbation est plus facilement présumée si le salarié occupe un poste unique ou détient des compétences spécifiques. Exception importante : les absences liées à des maladies ayant leur origine dans l'activité professionnelle (harcèlement moral, stress au travail) ne peuvent justifier un licenciement, l'employeur supportant les risques de son entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligations du salarié en incapacité de travail et protection contre le licenciement (26 semaines)
Article <u>L.124-2</u> du Code du travail	Procédure de licenciement avec préavis et entretien préalable
Article <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour motif grave avec effet immédiat
Jurisprudence constante (CSJ)	Absentéisme habituel comme motif de licenciement si perturbation du service sans amélioration prévisible
Statuts <u>CNS</u>	Contrôle administratif des malades, sanctions en cas d'infractions, heures de sortie autorisées

L'employeur doit équilibrer son droit légitime de contrôle avec le respect de la vie privée du salarié. Toute démarche systématique, discriminatoire ou disproportionnée peut constituer du harcèlement moral et exposer l'employeur à des sanctions.

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.