Que faire si le salarié ne se présente pas à la visite médicale obligatoire ?

Réponse courte

En cas d'absence injustifiée d'un salarié à une **visite médicale** obligatoire, l'employeur doit d'abord vérifier si un **motif légitime** a été communiqué et demander des justificatifs appropriés. Si l'absence n'est pas justifiée, une **nouvelle convocation** doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, en rappelant le caractère obligatoire de la visite et les conséquences d'un nouveau refus.

En cas de seconde absence injustifiée, l'employeur peut engager une procédure pouvant aller jusqu'au **licenciement pour motif grave**, notamment si la visite conditionne l'**aptitude au poste** ou la reprise du travail. Les **sanctions disciplinaires** intermédiaires (avertissement, mise à pied) ne peuvent être appliquées que si elles sont expressément prévues par une convention collective ou le contrat de travail. Il est impératif de documenter chaque étape et d'assurer la **traçabilité** complète de la procédure.

Définition

La **visite médicale obligatoire** est un examen de santé imposé par le Code du travail luxembourgeois dans le cadre de la surveillance médicale des salariés. Elle comprend la visite d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprise après une absence de plus de 6 semaines pour maladie ou accident, ainsi que les visites spécifiques liées aux postes à risques.

L'organisation, la convocation et le suivi de ces visites relèvent de la **responsabilité de l'employeur**, en collaboration avec le Service de santé au travail compétent (service d'entreprise, interentreprises ou multisectoriel STM). Ces visites visent à garantir l'aptitude du salarié à occuper son poste et à prévenir les risques professionnels.

Le temps consacré par les salariés pendant les heures de travail aux examens médicaux obligatoires est considéré comme temps de travail et doit être rémunéré (article L.326-10).

Questions fréquentes

Comment convoquer un salarié absent à la visite médicale ?

La nouvelle convocation doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, rappelant le caractère obligatoire de la visite, la date et le lieu du nouveau rendez-vous, et les conséquences disciplinaires d'un nouveau refus pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif grave.

Comment documenter la procédure d'absence à la visite médicale ?

Il est impératif de documenter chaque étape : convocation initiale, accusé de réception, courrier de relance par lettre recommandée, demande de justificatifs, échanges écrits avec le salarié. Cette traçabilité complète protège l'employeur en cas de contestation devant le tribunal du travail luxembourgeois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'employeur doit-il proposer plusieurs rendez-vous médicaux ?

Oui, en cas d'empêchement justifié, l'employeur doit faciliter la reprogrammation de la visite médicale. Cette diligence vise à permettre au salarié de remplir son obligation tout en respectant ses contraintes légitimes. Toutefois, en cas d'absences répétées injustifiées, les mesures disciplinaires deviennent justifiables.

Que faire si le salarié ne se présente pas à la visite médicale obligatoire ?

L'employeur doit d'abord vérifier si un motif légitime a été communiqué et demander des justificatifs appropriés. Si l'absence n'est pas justifiée, une nouvelle convocation doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, en rappelant le caractère obligatoire de la visite et les conséquences d'un nouveau refus.

Quelles sanctions en cas de seconde absence injustifiée à la visite médicale ?

En cas de seconde absence injustifiée, l'employeur peut engager une procédure pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif grave, notamment si la visite conditionne l'aptitude au poste ou la reprise du travail. Cette qualification dépend du contexte et de la gravité de la négligence du salarié.

Quels motifs peuvent justifier l'absence à une visite médicale ?

Constituent des motifs légitimes : maladie attestée par certificat médical, congé maternité ou parental, force majeure (accident, événement familial grave), erreur d'organisation imputable à l'employeur. Le salarié doit produire les justificatifs appropriés pour faire valoir ces motifs auprès de son employeur.

Une mise à pied disciplinaire est-elle possible pour absence à la visite ?

Les sanctions disciplinaires intermédiaires (avertissement, mise à pied) ne peuvent être appliquées que si elles sont expressément prévues par une convention collective ou le contrat de travail. L'employeur doit donc vérifier les dispositions internes avant de prononcer une telle sanction et respecter la proportionnalité.

Conditions d’exercice

L'employeur doit convoquer le salarié à la visite médicale obligatoire selon les échéances prévues par le Code du travail (articles L.326-1 à L.326-9). La convocation doit être transmise **en temps utile** et de **manière traçable**, en précisant la date, l'heure, le lieu et la nature de l'examen.

Le salarié est **tenu de se présenter** à la visite médicale, sauf en cas de motif légitime d'empêchement (maladie, force majeure dûment justifiée). L'absence injustifiée constitue un manquement aux obligations contractuelles et légales du salarié.

Situation	Obligation employeur	Obligation salarié
Visite d'embauche	Organiser dans les 2 mois (ou avant embauche pour postes à risques)	Se présenter obligatoirement
Visite de reprise	Informer le médecin du travail après absence > 6 semaines	Se présenter si convoqué par le médecin
Visite périodique	Organiser selon périodicité fixée par le médecin	Se présenter obligatoirement
Visite à la demande	Organiser si demandé par médecin, délégation ou salarié	Se présenter obligatoirement

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

En cas d'absence du salarié à la visite médicale obligatoire, l'employeur doit suivre une procédure progressive :

1. Vérification des motifs : Contacter le salarié pour connaître la raison de son absence et exiger la production de justificatifs si nécessaire (certificat médical en cas de maladie, preuve de force majeure).

2. Nouvelle convocation : Si l'absence n'est pas justifiée, adresser une nouvelle convocation par **lettre recommandée avec accusé de réception** ou tout moyen permettant d'attester la réception, en rappelant le caractère obligatoire de la visite et les conséquences d'une absence injustifiée.

3. Sanctions en cas de récidive : En cas de seconde absence injustifiée, l'employeur peut envisager :

- Un **avertissement** ou une **mise à pied disciplinaire** uniquement si ces sanctions sont expressément prévues par une convention collective ou le contrat de travail
- Un **licenciement pour motif grave** (article L.124-10) si la visite conditionne l'aptitude au poste ou la reprise du travail, ou en cas d'absences répétées constituant une faute grave

4. Traçabilité obligatoire : Conserver la preuve des convocations, des échanges et des justificatifs pour assurer la conformité légale et pouvoir documenter la procédure en cas de contentieux.

Étape	Délai	Action requise
1ère absence	Immédiat	Contacter le salarié, demander justification
Nouvelle convocation	3-5 jours ouvrables	Lettre recommandée précisant date/heure/lieu
2ème absence injustifiée	Selon gravité	Sanction disciplinaire ou licenciement
Conservation preuves	Permanent	Archivage de tous les échanges et documents

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **formaliser toutes les convocations** par écrit avec accusé de réception, en précisant la date, l'heure, le lieu et le caractère obligatoire de la visite. Cette traçabilité est essentielle pour prouver la bonne foi de l'employeur en cas de contentieux.

Avant toute sanction disciplinaire, l'employeur doit respecter le **principe du contradictoire** en permettant au salarié de présenter ses explications. Pour un licenciement, la procédure de l'article L.124-2 s'applique pour les employeurs occupant au moins 150 salariés (entretien préalable obligatoire).

En cas d'absences répétées ou de situations litigieuses, il est conseillé de **solliciter l'avis du Service de santé au travail** et de documenter méticuleusement chaque étape de la procédure.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Il convient de rappeler que les **sanctions disciplinaires autres que le licenciement** (avertissement, rétrogradation, retenue sur salaire) ne sont légales au Luxembourg que si elles sont **expressément prévues** par une convention collective ou le contrat de travail, conformément à la jurisprudence récente de la Cour de cassation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.321-1 à L.327-2	Services de santé au travail et surveillance médicale des salariés
Article L.326-1	Examen médical d'embauche obligatoire
Articles L.326-3 à L.326-4	Examens périodiques et postes à risques
Article L.326-6	Visite de reprise après absence > 6 semaines
Article L.326-10	Temps consacré aux examens considéré comme temps de travail
Article L.327-2	Sanctions pénales pour occupation sans examen médical réglementaire
Article L.313-1	Obligations du salarié en matière de sécurité et de santé
Article L.124-10	Licenciement pour motif grave
Article L.124-2	Entretien préalable au licenciement (employeurs 150+ salariés)
Article L.251-1	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
Loi modifiée du 17 juin 1994	Santé des travailleurs au travail
Jurisprudence	L'absence injustifiée répétée peut constituer un motif grave de licenciement

L'absence injustifiée à une visite médicale obligatoire peut entraîner la suspension du droit à rémunération pour le temps non travaillé et, en cas de récidive, justifier un licenciement pour motif grave. Il est impératif de documenter chaque étape et d'assurer une traçabilité complète des échanges pour garantir la conformité légale 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.