Un médecin du travail peut-il prescrire un arrêt de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, le médecin du travail ne peut absolument pas prescrire d'arrêt de travail au Luxembourg. Sa mission est exclusivement **préventive** et il n'a aucune compétence légale pour délivrer des certificats d'incapacité de travail, même temporaires.

Seuls les **médecins traitants et spécialistes** exerçant la médecine curative sont habilités à prescrire un arrêt maladie valable pour la Caisse Nationale de Santé (CNS) et l'employeur. Cette séparation stricte entre médecine préventive et curative est fondamentale dans le système luxembourgeois et tout responsable RH doit l'expliquer clairement aux collaborateurs.

Définition

Le **médecin du travail** au Luxembourg est un professionnel de santé spécialisé dans la **médecine préventive** en milieu professionnel. Sa mission principale consiste à :

- Évaluer l'**aptitude médicale** des salariés à occuper leur poste
- Proposer des **adaptations de postes** de travail
- Contribuer à la **prévention des risques professionnels**
- Surveiller l'impact des conditions de travail sur la santé

Il intervient exclusivement dans le cadre de la **surveillance médicale préventive**, sans jamais exercer d'actes de médecine curative. Le médecin du travail ne soigne pas, ne prescrit pas de traitements et ne délivre aucun certificat médical d'arrêt de travail.

Questions fréquentes

Que faire si un salarié demande un arrêt de travail au médecin du travail ?

Le médecin du travail doit systématiquement rediriger cette demande vers le médecin traitant ou un spécialiste. Les services RH doivent informer explicitement tous les collaborateurs que le médecin du travail ne prescrit pas d'arrêts de travail et rappeler les obligations légales : avertissement employeur le 1er jour, certificat médical sous 3 jours auprès du médecin traitant.

Quel est le rôle du médecin du travail au Luxembourg ?

Le médecin du travail au Luxembourg a une mission exclusivement préventive : évaluer l'aptitude médicale des salariés, proposer des adaptations de postes, contribuer à la prévention des risques professionnels et surveiller l'impact des conditions de travail sur la santé. Il réalise les examens médicaux obligatoires (visite d'embauche, examens périodiques, visites de reprise) mais ne soigne pas et ne prescrit aucun traitement.

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

Quelles sont les conséquences légales de cette séparation entre médecine du travail et médecine curative ?

Cette séparation stricte, établie par la loi du 17 juin 1994 et le Code du travail luxembourgeois, garantit l'indépendance du médecin du travail dans son rôle préventif et assure la validité légale des arrêts de travail pour la sécurité sociale. Toute absence non justifiée par un certificat médical conforme peut être considérée comme absence injustifiée et donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Un médecin du travail peut-il prescrire un arrêt de travail au Luxembourg ?

Non, le médecin du travail ne peut absolument pas prescrire d'arrêt de travail au Luxembourg. Sa mission est exclusivement préventive et il n'a aucune compétence légale pour délivrer des certificats d'incapacité de travail. Seuls les médecins traitants et spécialistes exerçant la médecine curative sont habilités à prescrire un arrêt maladie valable pour la CNS et l'employeur.

Conditions d’exercice

Le médecin du travail exerce obligatoirement au sein d'un **service de santé au travail agréé**, conformément à la loi modifiée du 17 juin 1994 et au Code du travail luxembourgeois. Il réalise les examens médicaux obligatoires :

- **Visite d'embauche** (avant ou dans les 2 mois suivant la prise de fonction)
- **Examens périodiques** (fréquence selon les postes et l'âge)
- **Visites de reprise** après absence prolongée
- **Examens à la demande** de l'employeur ou du salarié

La **délivrance de certificats d'incapacité de travail** relève exclusivement de la **médecine curative**. Aucun texte légal luxembourgeois n'autorise le médecin du travail à prescrire un arrêt maladie, cette compétence étant strictement réservée aux médecins traitants et spécialistes.

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié présente un état de santé incompatible avec son poste, le médecin du travail peut :

- Proposer des **aménagements du poste** de travail
- Recommander une **mutation temporaire ou définitive**
- Déclarer le salarié **inapte** à son poste (en dernier recours)

Il communique ses conclusions par un **avis médical écrit** remis à l'employeur et au salarié, qui doit être archivé conformément aux obligations de traçabilité.

Important pour les RH : Si un salarié nécessite un arrêt de travail, il doit impérativement consulter son **médecin traitant** ou un spécialiste. Le médecin du travail doit systématiquement rediriger ces demandes vers le circuit médical approprié.

Pratiques et recommandations

Pour les services RH :

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

- **Informer explicitement** tous les collaborateurs que le médecin du travail ne prescrit pas d'arrêts de travail
- **Former les managers** sur cette distinction fondamentale
- **Prévoir des procédures claires** de redirection vers le médecin traitant
- **Communiquer** sur les rôles respectifs de la médecine du travail et de la médecine curative

En cas de demande d'arrêt au médecin du travail :

- Expliquer que cette demande doit être adressée au **médecin traitant**
- Rappeler les **délais légaux** : avertissement employeur le 1er jour, certificat médical sous 3 jours
- Vérifier que le salarié connaît ses **obligations** vis-à-vis de la CNS

Gestion des absences : Toute absence non justifiée par un certificat médical conforme peut être considérée comme **absence injustifiée** et donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Cadre juridique

- **Loi modifiée du 17 juin 1994** relative à la santé des travailleurs au travail
- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Articles L.322-1 à L.322-8 (missions de la médecine du travail)
  - Articles L.326-1 à L.326-8 (organisation des services de santé au travail)
- **Code de la sécurité sociale :**
  - Articles 171 à 173 (compétence exclusive des médecins curatifs pour les certificats d'incapacité)
- **Principes généraux :**
  - Séparation stricte médecine préventive/curative
  - Secret médical et confidentialité (RGPD)
  - Obligation de traçabilité des avis médicaux

Cette distinction fondamentale entre médecine du travail et médecine curative protège à la fois les salariés et les employeurs. Elle garantit l'**indépendance** du médecin du travail dans son rôle préventif et assure la **validité légale** des arrêts de travail pour la sécurité sociale.

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.