Un salarié peut-il être sanctionné pour avoir manqué un examen de médecine du travail ?

Réponse courte

Oui, mais sous conditions. La présentation à l'examen de médecine du travail étant une **obligation légale**, le salarié qui s'y soustrait de façon **délibérée et injustifiée** commet un manquement à ses obligations contractuelles, susceptible de fonder une **mesure disciplinaire proportionnée** (rappel à l'ordre, avertissement, voire, dans les cas graves et répétés, licenciement). Le Code du travail ne prévoit toutefois aucune peine pénale contre le salarié : la sanction relève du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Tout dépend du contexte. Une simple **absence justifiée** — maladie, force majeure, convocation mal reçue — n'autorise aucune sanction et appelle un report de l'examen. À l'inverse, un refus réitéré après rappel écrit peut justifier une réaction, dont la proportionnalité s'apprécie selon la gravité du manquement et l'ancienneté du salarié. En cas de contestation, le **Tribunal du travail** contrôle le bien-fondé de la sanction.

Définition

La **sanction disciplinaire** est la mesure prise par l'employeur pour réprimer un manquement du salarié à ses obligations. Manquer un examen de médecine du travail peut constituer un tel manquement lorsqu'il traduit un refus volontaire de se soumettre à la surveillance médicale obligatoire.

Elle se distingue de la sanction pénale : celle prévue par le Code du travail pour ce domaine frappe l'employeur qui occupe un salarié non examiné, non le salarié qui manque l'examen.

Conditions d’exercice

La possibilité d'une sanction dépend du caractère justifié ou non de l'absence.

Situation	Sanction possible ?
Absence justifiée (maladie, force majeure)	Non ; report de l'examen
Convocation non reçue ou ambiguë	Non ; nouvelle convocation
Refus délibéré, isolé	Rappel à l'ordre, avertissement
Refus réitéré après mise en demeure	Sanction graduée, jusqu'au licenciement dans les cas graves

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

Modalités pratiques

La sanction doit être proportionnée et reposer sur des faits établis.

Élément	Règle
Fondement	Manquement aux obligations contractuelles
Preuve	Convocation et absence injustifiée établies par l'employeur
Proportionnalité	Appréciée selon la gravité, l'ancienneté et les antécédents
Absence de peine pénale	Aucune amende ni emprisonnement contre le salarié
Contrôle	Le Tribunal du travail apprécie le bien-fondé de la sanction

Pratiques et recommandations

La première question à trancher est celle du **caractère injustifié** de l'absence. Sanctionner un salarié empêché par la maladie ou n'ayant pas reçu sa convocation exposerait la mesure à l'**annulation** devant le Tribunal du travail : seul un manquement réellement volontaire peut fonder une réaction.

Une fois ce point établi, la réponse se construit par **paliers**. Un rappel écrit de l'obligation et une nouvelle convocation précèdent naturellement toute sanction ; ce n'est qu'après un refus persistant et documenté qu'une mesure plus lourde trouve sa justification, la loi n'attachant au manquement aucune **peine automatique**.

La solidité de la sanction tient enfin à sa **motivation**. La rattacher précisément aux faits établis — convocations, dates, absences — est d'autant plus décisif que la **charge de la preuve** du manquement et de sa proportionnalité pèse sur l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 à L.326-6 du Code du travail	Caractère obligatoire des examens médicaux
Art. L.327-2 du Code du travail	Sanction pénale de l'employeur, non du salarié
Art. L.124-1 et s. du Code du travail	Cadre du licenciement et contrôle du motif

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

Un salarié peut être sanctionné disciplinairement pour un refus délibéré et injustifié de se présenter à un examen obligatoire, la sanction devant rester proportionnée. Une absence justifiée n'autorise aucune sanction. Le salarié n'encourt aucune peine pénale, contrairement à l'employeur qui l'occuperait sans examen.

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.