

Quelles sont les restrictions légales à la liberté de mouvement pendant un arrêt maladie au Luxembourg ?

Réponse courte

Le salarié en arrêt maladie au Luxembourg est soumis à des **restrictions strictes de déplacement** définies par les Statuts de la Caisse nationale de santé (CNS). Pendant les **5 premiers jours** d'incapacité, aucune sortie n'est autorisée, même si le certificat médical le permet, sauf pour se rendre chez le médecin, à la pharmacie ou au contrôle médical de la sécurité sociale.

À partir du **6ème jour**, le salarié peut sortir uniquement entre **10h-12h** et **14h-18h**, tous les jours y compris week-ends et jours fériés. En dehors de ces horaires, il doit impérativement être présent à l'adresse indiquée sur le certificat médical. La CNS peut effectuer des contrôles entre **8h et 21h** dès le 1er jour d'arrêt.

Tout déplacement à l'étranger nécessite une **autorisation préalable de la CNS**, à demander au moins une semaine avant le départ. Sans autorisation, les indemnités de maladie sont suspendues automatiquement et le salarié s'expose à un licenciement pour faute grave.

Le non-respect de ces restrictions entraîne la **suspension des indemnités pécuniaires** et peut constituer un motif de **licenciement avec effet immédiat**, même pour un salarié ayant une ancienneté importante. Les responsables RH doivent donc rappeler systématiquement ces obligations aux salariés en arrêt maladie.

Définition

La **liberté de mouvement pendant l'arrêt maladie** désigne les possibilités légales de déplacement d'un salarié déclaré en incapacité de travail, encadrées par les prescriptions médicales et les obligations réglementaires. Cette liberté est strictement limitée au Luxembourg pour prévenir les abus, garantir le contrôle effectif de l'incapacité et assurer la guérison du salarié.

Le cadre réglementaire luxembourgeois, défini principalement par les **Statuts de la CNS**, vise à concilier trois objectifs : la protection de la santé du salarié, la prévention des comportements frauduleux et l'égalité de traitement entre tous les assurés.

Questions fréquentes

Peut-on voyager à l'étranger pendant un arrêt maladie au Luxembourg ?

Tout déplacement à l'étranger nécessite une autorisation préalable de la CNS, à demander au moins une semaine avant le départ. Sans cette autorisation, les indemnités de maladie sont suspendues automatiquement et le salarié s'expose à un licenciement pour faute grave.

Quand la CNS peut-elle effectuer des contrôles à domicile ?

La CNS peut effectuer des contrôles inopinés entre 8h et 21h, dès le 1er jour d'arrêt maladie. En cas d'absence lors d'un contrôle, le salarié dispose de 3 jours ouvrables pour justifier son absence par écrit auprès de la CNS.

Que risque un salarié qui ne respecte pas les restrictions de sortie ?

Le non-respect des restrictions entraîne la suspension des indemnités pécuniaires et peut constituer un motif de licenciement avec effet immédiat pour faute grave, même pour un salarié ayant une ancienneté importante, comme l'a confirmé la jurisprudence en 2023.

Quelles sont les règles de sortie pendant un arrêt maladie au Luxembourg ?

Pendant les 5 premiers jours d'arrêt maladie, aucune sortie n'est autorisée sauf pour se rendre chez le médecin, à la pharmacie ou au contrôle médical. À partir du 6ème jour, les sorties sont autorisées uniquement entre 10h-12h et 14h-18h, tous les jours y compris week-ends et jours fériés.

Conditions d'exercice

Le salarié en incapacité de travail doit impérativement respecter les prescriptions médicales mentionnées sur le certificat d'incapacité, notamment concernant le repos ou les restrictions de déplacement spécifiques. Les règles générales de sortie s'appliquent indépendamment de ce que peut autoriser le médecin sur le certificat.

Les **deux périodes distinctes** régissent les sorties du salarié en arrêt maladie :

Période	Règle de sortie	Exceptions	Base réglementaire
Jours 1 à 5	Interdiction absolue de sortie, même si le médecin l'autorise	Rendez-vous médical, pharmacie, contrôle médical de la sécurité sociale, soins médicaux	Statuts <u>CNS</u>
À partir du jour 6	Sorties autorisées uniquement entre 10h-12h et 14h-18h (tous les jours)	Rendez-vous médical, pharmacie, contrôle médical (à tout moment avec justificatif)	Statuts <u>CNS</u>

Le salarié doit être présent à l'adresse indiquée sur le certificat médical pendant toutes les autres plages horaires. Tout changement d'adresse temporaire doit être signalé immédiatement à la CNS et à l'employeur.

Modalités pratiques

La CNS peut effectuer des **contrôles inopinés** entre **8h et 21h**, dès le 1er jour d'arrêt, à l'initiative de l'organisme ou sur demande de l'employeur. Le contrôleur ne vérifie pas l'état de santé mais uniquement la présence du salarié à son domicile déclaré.

En cas d'absence lors d'un contrôle, le salarié reçoit une **notice de passage** et dispose de **3 jours ouvrables** pour justifier son absence auprès de la CNS par écrit. Les justifications acceptées sont limitées : convocation administrative, rendez-vous médical impératif, urgence familiale grave.

Situation	Procédure	Délai	Conséquence du non-respect
Changement d'adresse temporaire	Informer <u>CNS</u> + employeur	Immédiat	Contrôle impossible = suspension indemnités
Déplacement à l'étranger	Demande écrite <u>CNS</u> avec justificatif médical	Minimum 1 semaine avant départ	Suspension automatique des indemnités + faute grave
Absence lors d'un contrôle	Justification écrite à la <u>CNS</u>	3 jours ouvrables	Suspension indemnités + sanctions disciplinaires
Prise de repas à l'extérieur	Formulaire <u>CNS</u> en ligne	Avant la sortie	Amende + suspension possible

À partir du **43ème jour** d'arrêt maladie consécutif (soit 6 semaines), le salarié peut demander à la CNS une dérogation pour étendre les horaires de sortie, via un formulaire en ligne. L'accord est discrétionnaire et basé sur l'avis du Contrôle médical.

Les **activités interdites** pendant l'arrêt maladie, même pendant les horaires de sortie autorisés : sport (sauf prescription médicale), activités incompatibles avec l'état de santé, fréquentation de débits de boissons sans autorisation CNS.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent **rappeler systématiquement** aux salariés en arrêt maladie leurs obligations de présence et les plages horaires applicables, idéalement par un document écrit remis dès l'embauche et rappelé lors de chaque arrêt. Cette information préventive limite les litiges et les incompréhensions.

Les salariés doivent **conserver tous les justificatifs** de déplacements autorisés : certificats médicaux, convocations administratives, autorisations CNS, reçus de pharmacie. Ces documents sont essentiels en cas de contrôle ou de contestation ultérieure.

Les responsables RH doivent veiller à la **confidentialité des données médicales**, conformément au RGPD, et n'utiliser les informations d'arrêt maladie que dans le cadre strict de la gestion administrative. La traçabilité des échanges avec la CNS et le salarié doit être assurée (accusés de réception, copies de courriers).

En cas de doute sur la légitimité d'une absence lors d'un contrôle, il est impératif de **consulter la CNS** avant toute mesure disciplinaire ou suspension d'indemnités. Une sanction précipitée peut être jugée disproportionnée et abusive par les tribunaux du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Obligations du salarié en incapacité de travail : information immédiate de l'employeur et transmission du certificat médical sous 3 jours
Statuts de la Caisse nationale de santé (CNS)	Interdiction de sortie les 5 premiers jours ; horaires de sortie autorisés 10h-12h et 14h-18h à partir du 6ème jour ; interdiction de séjour à l'étranger sans autorisation ; modalités de contrôle à domicile
Code de la sécurité sociale	Indemnités pécuniaires de maladie ; sanctions en cas de non-respect des obligations ; compétences de la <u>CNS</u> en matière de contrôle
Jurisprudence : Cour d'appel, 6 juillet 2023	Violation des restrictions de sortie = licenciement pour faute grave justifié, même pour un salarié ancien

Le non-respect des restrictions de sortie peut entraîner un licenciement avec effet immédiat, même pour un salarié ayant 24 ans d'ancienneté (jurisprudence 2023). La documentation rigoureuse de toutes les démarches est essentielle pour éviter tout litige.

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.