

L'absence d'activité professionnelle pendant l'arrêt maladie est-elle présumée ?

Réponse courte

Oui, l'absence d'activité professionnelle ou lucrative pendant la maladie est **présumée au Luxembourg**. Cette présomption découle de l'obligation du salarié de respecter son **incapacité de travail** constatée par certificat médical, et de l'interdiction d'exercer une activité sans autorisation expresse du médecin traitant et de la **Caisse nationale de santé (CNS)**. Le salarié en arrêt maladie doit s'abstenir de toute activité incompatible avec son état de santé.

Cette présomption n'est cependant **pas absolue** : l'employeur peut la renverser en apportant la preuve que le salarié a exercé une activité incompatible avec son état de santé ou interdite pendant l'arrêt. La **charge de la preuve** incombe à l'employeur, qui doit documenter rigoureusement les faits avant toute procédure disciplinaire. En cas de preuve établie, les sanctions peuvent aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** est l'autorité compétente pour évaluer l'état de santé des assurés et autoriser, le cas échéant, l'exercice d'une activité pendant l'incapacité. La **CNS** assure le contrôle administratif et médical des arrêts maladie dès le premier jour d'incapacité. Toute activité non autorisée constitue une violation grave des obligations contractuelles et de sécurité sociale.

Définition

Au Luxembourg, le salarié en **incapacité de travail** pour cause de maladie bénéficie d'une suspension de son contrat de travail. Cette suspension implique l'interdiction d'exercer une activité professionnelle ou lucrative durant la période d'incapacité, sauf **autorisation expresse** du médecin traitant et de la **Caisse nationale de santé (CNS)** sur avis du **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**.

La présomption d'absence d'activité signifie qu'en l'absence de preuve contraire, il est admis que le salarié ne travaille pas et respecte son obligation de repos pendant son arrêt maladie. Cette présomption protège le salarié contre des accusations infondées tout en permettant à l'employeur de contester en cas d'abus avéré.

L'**incapacité de travail** est constatée par un certificat médical délivré par le médecin traitant, qui doit être transmis à l'employeur au plus tard le troisième jour d'absence (article L.121-6 du Code du travail) et à la **CNS** dans les mêmes délais pour ouvrir droit aux prestations en espèces.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il renverser la présomption d'absence d'activité pendant un arrêt maladie ?

L'employeur doit apporter la preuve rigoureuse que le salarié a exercé une activité incompatible avec son état de santé ou interdite pendant l'arrêt. La charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur, qui doit documenter les faits avec des éléments objectifs (témoignages, constatations, preuves matérielles) avant toute procédure disciplinaire.

L'employeur peut-il contrôler un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

L'employeur ne peut pas organiser de contrôle médical indépendant pendant les 77 premiers jours d'arrêt maladie. Seule la CNS est habilitée à contrôler les arrêts maladie au Luxembourg. L'employeur peut uniquement signaler à la CNS des éléments objectifs laissant supposer une activité illicite, mais doit attendre la décision formelle de la CNS avant toute sanction disciplinaire.

Qu'est-ce que la présomption d'absence d'activité professionnelle pendant un arrêt maladie au Luxembourg ?

Au Luxembourg, il est présumé qu'un salarié en arrêt maladie n'exerce aucune activité professionnelle ou lucrative pendant son incapacité de travail. Cette présomption découle de l'obligation légale du salarié de respecter son incapacité constatée par certificat médical et de s'abstenir de toute activité incompatible avec son état de santé, sauf autorisation expresse de la CNS sur avis du CMSS.

Quelles sont les sanctions en cas d'activité professionnelle non autorisée pendant un arrêt maladie ?

L'exercice d'une activité professionnelle sans autorisation de la CNS pendant un arrêt maladie peut entraîner la suspension ou le refus des indemnités pécuniaires par la CNS, un licenciement pour faute grave par l'employeur (après décision CNS), et une réclamation de remboursement des indemnités versées à tort.

Conditions d'exercice

La présomption d'absence d'activité professionnelle ou lucrative pendant la maladie découle de plusieurs obligations légales et de la répartition spécifique de la charge de la preuve :

Partie	Obligation	Base juridique
Salarié	Avertir l'employeur le jour même de l'incapacité	Article <u>L.121-6</u> , paragraphe 1 Code du travail
Salarié	Soumettre un certificat médical au plus tard le 3e jour	Article <u>L.121-6</u> , paragraphe 2 Code du travail
Salarié	S'abstenir de toute activité incompatible avec l'incapacité	Obligation contractuelle et de sécurité sociale
Salarié	Obtenir autorisation <u>CNS</u> pour toute activité durant l'arrêt	Code de la sécurité sociale (avis CMSS)
Employeur	Apporter la preuve d'une activité illicite pour renverser la présomption	Jurisprudence luxembourgeoise
Employeur	Documenter rigoureusement les faits avant sanction	Obligation de preuve
<u>CNS</u>	Contrôler la légitimité et durée des arrêts maladie	Articles 418 à 421 CSS
CMSS	Évaluer l'état de santé et autoriser activités pendant incapacité	Articles 418 à 421 CSS

Points de vigilance :

- L'employeur ne peut pas organiser de **contrôle médical indépendant** pendant les 77 premiers jours d'arrêt maladie (période de maintien de salaire)
- Seule la **CNS est habilitée** à contrôler les arrêts maladie au Luxembourg
- L'autorisation d'exercer une activité pendant l'incapacité nécessite un **avis motivé du CMSS** et une décision formelle de la CNS

Modalités pratiques

En pratique, l'employeur ne peut pas surveiller systématiquement les salariés en arrêt maladie. Toutefois, il peut signaler à la CNS des éléments objectifs laissant supposer une activité illicite du salarié pendant son arrêt, ou diligenter une enquête discrète si des **indices sérieux** le justifient.

Procédure en cas de suspicion

Étape	Action	Modalité
1. Recueil d'indices	Constituer des éléments objectifs avant toute action	Témoignages, constatations, preuves matérielles
2. Signalement <u>CNS</u>	Informar la <u>CNS</u> avec documentation précise	Uniquement avec éléments objectifs et factuels
3. Contrôle médical	La <u>CNS</u> diligente un contrôle via le CMSS	Convocation du salarié, examen médical
4. Enquête privée	Enquête proportionnée si indices sérieux	Respect strict de la vie privée du salarié
5. Décision <u>CNS</u>	Notification de la décision au salarié et employeur	Délai de 40 jours pour recours salarié
6. Procédure disciplinaire	Action disciplinaire uniquement après décision <u>CNS</u>	Risque de licenciement abusif si prématuré

Moyens de défense du salarié :

Le salarié peut justifier l'activité litigieuse par :

- Une **autorisation préalable formelle** de la CNS sur avis du CMSS
- La démonstration de la **compatibilité** de l'activité avec son état de santé
- L'absence de lien entre l'activité et l'incapacité constatée
- Le **recours devant le Conseil arbitral** de la sécurité sociale dans les 40 jours suivant la notification d'une décision défavorable

Sanctions en cas d'activité illicite prouvée :

L'exercice d'une activité professionnelle ou lucrative sans autorisation pendant l'incapacité peut entraîner :

- **Suspension ou refus** des indemnités pécuniaires par la CNS
- **Licenciement pour faute grave** par l'employeur (après décision CNS)
- **Réclamation de remboursement** des indemnités versées à tort

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **ne pas présumer automatiquement la mauvaise foi** du salarié en arrêt maladie. La relation de confiance doit primer, et toute démarche de contrôle doit être proportionnée et respecter la **vie privée** du salarié.

Bonnes pratiques pour les employeurs :

- Ne jamais engager de surveillance systématique ou de contrôle médical privé pendant les 77 premiers jours
- Recueillir des **éléments objectifs** avant tout signalement à la CNS (absences répétées suspectes, activités incompatibles observées, incohérences manifestes)
- Attendre la **décision formelle de la CNS** avant toute sanction disciplinaire pour éviter un licenciement abusif
- Respecter strictement les droits fondamentaux du salarié, notamment sa vie privée et la confidentialité des données médicales

Points de vigilance pour les salariés :

- Toute activité professionnelle ou lucrative pendant un arrêt maladie **sans autorisation préalable de la CNS** constitue une violation grave des obligations contractuelles et de sécurité sociale
- Les sanctions peuvent aller jusqu'au **licenciement pour faute grave** et au remboursement des indemnités perçues
- En cas de doute sur une activité envisagée, il est impératif de solliciter une autorisation préalable auprès de la CNS via le CMSS

Recommandations de communication : Les responsables RH doivent informer clairement les salariés de ces obligations dès l'embauche via le règlement intérieur, et rappeler les règles lors de chaque arrêt maladie pour prévenir les abus et les malentendus. Il convient également de sensibiliser les managers aux limites du contrôle patronal et à la procédure exclusive de la CNS.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6, paragraphe 1 Code du travail	Obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'incapacité de travail
Article L.121-6, paragraphe 2 Code du travail	Obligation de soumettre un certificat médical au plus tard le 3e jour d'absence
Article L.121-6, paragraphe 3 Code du travail	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines à partir de l'incapacité de travail
Article L.121-6, dernier alinéa Code du travail	Droit au maintien intégral du salaire jusqu'au 77e jour d'incapacité
Articles 418 à 421 Code de la sécurité sociale	Missions du Contrôle médical de la sécurité sociale (évaluation, autorisation, conseil, contrôle)
Code de la sécurité sociale (prestations en espèces)	Règles d'indemnisation pendant l'incapacité de travail, contrôle <u>CNS</u> , conditions d'autorisation d'activité
Jurisprudence luxembourgeoise	Charge de la preuve incombant à l'employeur pour renverser la présomption d'absence d'activité

En cas de suspicion fondée, il est essentiel d'informer la CNS avec des éléments objectifs et d'attendre sa décision avant toute sanction, afin d'éviter un licenciement abusif. La protection du salarié en arrêt maladie est stricte au Luxembourg, et seule la CNS est habilitée à contrôler les arrêts.

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.