

Un salarié peut-il être licencié pour avoir exercé une activité pendant un arrêt maladie ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **salarié en arrêt maladie** bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant une durée maximale de 26 semaines. Cette protection ne s'applique toutefois pas en cas de **faute grave**.

L'exercice d'une activité pendant l'arrêt maladie peut constituer une faute grave si cette activité est incompatible avec l'état de santé justifiant l'arrêt, compromet ou retarde la guérison, ou viole l'obligation de loyauté envers l'employeur (concurrence déloyale, activité préjudiciable à l'entreprise).

L'employeur doit apporter des **preuves objectives et licites** de la faute grave et respecter strictement la **procédure disciplinaire** prévue aux articles [L.124-2](#) et [L.124-10](#) du Code du travail. La charge de la preuve incombe à l'employeur.

Chaque situation doit être appréciée au cas par cas, en tenant compte de la nature exacte de l'activité exercée, de son impact sur la santé du salarié et des conséquences pour l'employeur. Un licenciement prononcé sans respecter ces conditions serait qualifié d'abusif.

Définition

L'**arrêt maladie** correspond à une période durant laquelle le contrat de travail est suspendu en raison d'une incapacité de travail médicalement constatée. Cette suspension confère au salarié une protection spécifique contre le licenciement, sauf en cas de faute grave procédant de son fait ou de sa faute.

L'**exercice d'une activité pendant l'arrêt maladie** désigne toute occupation professionnelle ou activité, rémunérée ou non, susceptible d'être incompatible avec l'état de santé ayant justifié l'arrêt de travail ou de contrevenir aux obligations du salarié envers son employeur.

La **faute grave** est définie par l'article [L.124-10](#) du Code du travail comme tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il prouver qu'une activité exercée pendant l'arrêt maladie constitue une faute grave ?

L'employeur doit recueillir des preuves objectives et licites (constats d'huissier, témoignages) démontrant que l'activité est incompatible avec l'état de santé certifié, compromet la guérison ou constitue une violation de l'obligation de loyauté. La charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur.

Quelle est la durée de protection contre le licenciement pendant un arrêt maladie au Luxembourg ?

Le salarié en arrêt maladie bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant une durée maximale de 26 semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. Cette protection cesse en cas de faute grave du salarié.

Quels délais l'employeur doit-il respecter pour licencier un salarié en arrêt maladie pour faute grave ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la découverte des faits pour invoquer la faute grave, sous peine de forclusion. Après mise à pied, il a 8 jours pour notifier le licenciement par lettre recommandée précisant les faits reprochés.

Un salarié en arrêt maladie peut-il être licencié s'il exerce une activité pendant son arrêt ?

Oui, mais uniquement pour faute grave si l'activité est incompatible avec l'état de santé justifiant l'arrêt, compromet la guérison ou viole l'obligation de loyauté envers l'employeur. L'employeur doit apporter des preuves objectives et respecter la procédure disciplinaire stricte.

Conditions d'exercice

La protection contre le licenciement prévue par l'article [L.121-6](#) du Code du travail s'applique pendant une période de **26 semaines maximum** à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. Cette protection cesse en cas de faute grave du salarié.

Pour qu'une activité exercée pendant l'arrêt maladie justifie un licenciement pour faute grave, l'employeur doit démontrer que cette activité :

- Est **incompatible avec l'état de santé** ayant justifié l'arrêt de travail et le certificat médical ;
- **Compromet ou retarde la guérison** du salarié ;
- Constitue une **violation de l'obligation de loyauté**, notamment en cas de concurrence déloyale, d'activité au profit d'un concurrent ou de préjudice direct causé à l'employeur.

La gravité de la faute doit être appréciée concrètement par les tribunaux, en tenant compte de la nature précise de l'activité, de son intensité, de son impact réel sur la santé du salarié et de ses conséquences pour l'entreprise.

Modalités pratiques

En cas de soupçon d'activité exercée pendant un arrêt maladie, l'employeur doit suivre une procédure stricte :

Collecte de preuves : L'employeur doit recueillir des éléments de preuve objectifs, licites et proportionnés (constats d'huissier, témoignages fiables, documents). Toute surveillance doit respecter la législation sur la protection des données personnelles (article [L.261-1](#) du Code du travail) et la vie privée du salarié.

Évaluation médicale : Il est recommandé de solliciter l'avis du **médecin du travail** ou du **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** pour évaluer la compatibilité de l'activité constatée avec l'état de santé certifié par le certificat médical.

Respect des délais : L'employeur doit agir dans un **délai d'un mois** à compter de la découverte des faits (article [L.124-10](#), paragraphe 6), sous peine de forclusion de la sanction disciplinaire.

Délai/Durée	Application	Base légale
26 semaines	Durée maximale de protection contre le licenciement	Art. <u>L.121-6</u> (3)
1 mois	Délai pour invoquer une faute grave après découverte	Art. <u>L.124-10</u> (6)
8 jours	Délai pour notifier le licenciement après mise à pied	Art. <u>L.124-10</u> (5)

Procédure disciplinaire : Dans les entreprises d'au moins 150 salariés, l'employeur doit obligatoirement convoquer le salarié à un **entretien préalable** (article L.124-2). Le licenciement doit être notifié par **lettre recommandée** énonçant avec précision les faits reprochés et les circonstances leur conférant le caractère de faute grave (article L.124-10, paragraphe 3).

Pratiques et recommandations

Analyse approfondie de la situation : Avant d'engager toute procédure, il est essentiel d'analyser précisément la nature de l'activité exercée (bénévole ou rémunérée, intensité, durée) et son incidence réelle sur l'état de santé du salarié. Une activité légère, non rémunérée et compatible avec la guérison ne constitue généralement pas une faute grave.

Respect absolu de la légalité des preuves : Toute mesure de surveillance disproportionnée, illicite ou contraire au respect de la vie privée peut entraîner la nullité des preuves recueillies et exposer l'employeur à des sanctions. La surveillance doit être limitée, ciblée et justifiée par un motif légitime.

Dialogue avec le salarié : Il est recommandé de privilégier l'entretien préalable pour recueillir les explications du salarié sur l'activité constatée. Le salarié peut fournir des justifications légitimes (activité familiale non rémunérée, simple sortie dans le cadre de la guérison, etc.).

Sécurisation juridique : Avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave, il est fortement conseillé de consulter le service juridique interne ou un avocat spécialisé en droit du travail pour sécuriser la démarche, évaluer les risques de contentieux et limiter les conséquences financières d'un licenciement abusif.

Charge de la preuve : L'employeur supporte entièrement la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux de la faute grave (article L.124-11, paragraphe 3). En cas de doute, les tribunaux interprètent généralement en faveur du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u>	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (durée de 26 semaines maximum)
Article <u>L.124-2</u>	Entretien préalable au licenciement (obligatoire dans les entreprises d'au moins 150 salariés)
Article <u>L.124-10</u>	Licenciement pour motif grave : définition, procédure, délais d'invocation (1 mois) et de notification (8 jours après mise à pied)
Article <u>L.124-11</u>	Licenciement abusif et charge de la preuve incombant à l'employeur
Article <u>L.261-1</u>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail
Jurisprudence	Appréciation concrète de la faute grave par les juridictions du travail luxembourgeoises

L'employeur doit toujours apprécier la situation au cas par cas et s'assurer de la licéité des preuves recueillies. La proportionnalité de la sanction envisagée au regard de la gravité réelle des faits constatés est un critère déterminant pour éviter qu'un licenciement soit qualifié d'abusif.

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.