

# Le salarié en arrêt maladie peut-il télétravailler ponctuellement ?

## Réponse courte

Un salarié en arrêt maladie ne peut pas télétravailler au Luxembourg, même ponctuellement. L'incapacité de travail médicalement constatée suspend le contrat et interdit toute activité professionnelle, qu'elle soit sur site ou à distance. Cette interdiction s'applique pendant toute la durée couverte par le certificat médical.

La reprise du travail, y compris en télétravail, nécessite obligatoirement un **certificat médical de reprise** délivré par le médecin traitant. Sans ce document, toute activité professionnelle expose le salarié à la **perte de ses indemnités** et de sa protection contre le licenciement. L'employeur qui sollicite ou tolère le télétravail d'un salarié en arrêt maladie s'expose à des **sanctions administratives** de l'ITM.

L'article [L.121-6](#) du Code du travail prévoit une protection spécifique pendant 26 semaines maximum, mais cette protection suppose le respect strict de l'interdiction de travailler. Aucune exception n'existe pour le télétravail, même à la demande expresse du salarié ou pour des tâches légères. La seule option légale est d'obtenir une reprise médicale, puis de convenir d'un retour progressif avec l'employeur.

## Définition

L'**arrêt maladie** constitue une suspension temporaire du contrat de travail résultant d'une incapacité médicale à exercer l'activité professionnelle, constatée par certificat médical. Cette suspension entraîne la dispense pour le salarié de fournir sa prestation de travail et déclenche une protection spécifique contre le licenciement. Le salarié conserve son droit au maintien de sa rémunération selon les modalités fixées par l'article [L.121-6](#) du Code du travail luxembourgeois.

Le **télétravail** désigne une forme d'organisation du travail caractérisée par l'exécution régulière de la prestation professionnelle au moyen de technologies de l'information, dans un lieu distinct des locaux de l'employeur. Cette modalité d'exécution du contrat ne modifie pas la nature de l'obligation de travail et reste soumise aux règles générales du droit du travail luxembourgeois, y compris l'interdiction de travailler pendant un arrêt maladie.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il demander à un salarié en arrêt maladie de télétravailler ponctuellement ?

Non, l'employeur ne peut en aucun cas solliciter, autoriser ou tolérer qu'un salarié en arrêt maladie effectue du télétravail. L'employeur qui le fait s'expose à des sanctions administratives de l'ITM. Toute demande doit être formellement refusée tant que l'incapacité de travail n'a pas été levée médicalement.

### Que faut-il pour qu'un salarié en arrêt maladie puisse reprendre le télétravail ?

La reprise du travail, y compris en télétravail, nécessite obligatoirement un certificat médical de reprise délivré par le médecin traitant. Ce certificat doit attester que le salarié est médicalement apte à reprendre son activité professionnelle. Sans ce document, aucune reprise n'est juridiquement possible.

### Quels sont les risques si un salarié en arrêt maladie télétravaille sans autorisation médicale ?

Le salarié s'expose à la perte de ses indemnités de maladie versées par la CNS et de sa protection contre le licenciement. L'exercice d'une activité professionnelle pendant un arrêt maladie peut constituer un motif grave de licenciement selon la jurisprudence luxembourgeoise.

### Un salarié en arrêt maladie peut-il effectuer du télétravail au Luxembourg ?

Non, un salarié en arrêt maladie ne peut pas télétravailler au Luxembourg, même ponctuellement. L'incapacité de travail médicalement constatée suspend le contrat et interdit toute activité professionnelle, qu'elle soit sur site ou à distance. Cette interdiction s'applique pendant toute la durée couverte par le certificat médical.

## Conditions d'exercice

Le salarié en arrêt maladie est **juridiquement incapable** d'exercer toute activité professionnelle, y compris le télétravail. Cette incapacité découle du certificat médical qui atteste l'impossibilité de fournir la prestation de travail prévue au contrat. La suspension du contrat s'impose tant aux salariés en présentiel qu'aux télétravailleurs habituels.

Aucune disposition légale luxembourgeoise n'autorise un **régime dérogatoire** pour le télétravail pendant l'incapacité de travail. L'article L.121-6 ne fait aucune distinction selon le mode d'organisation du travail (présentiel, hybride, télétravail complet). L'interdiction de travailler s'applique uniformément dès la constatation médicale de l'incapacité.

La **reprise d'activité**, même partielle ou sous forme de télétravail ponctuel, exige la levée expresse de l'incapacité par un certificat médical de reprise. Ce certificat doit préciser que le salarié est médicalement apte à reprendre son activité professionnelle. Toute reprise sans ce document constitue une violation des obligations légales, exposant les deux parties à des conséquences disciplinaires et financières.

La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'exercice d'une activité professionnelle pendant un arrêt maladie, quelle qu'en soit la forme, peut constituer un **motif grave de licenciement** et entraîner la perte du droit aux indemnités de maladie versées par la Caisse nationale de santé.

## Modalités pratiques

Le salarié qui souhaite reprendre une activité professionnelle pendant son arrêt maladie doit impérativement consulter son médecin traitant pour obtenir un **certificat médical de reprise**. Ce certificat atteste la capacité médicale à exercer à nouveau l'activité professionnelle. Sans ce document, aucune reprise, même ponctuelle ou en télétravail, n'est juridiquement possible.

L'employeur ne peut en aucun cas solliciter, autoriser ou tolérer qu'un salarié en arrêt maladie effectue du télétravail. Toute demande ou proposition doit être formellement refusée tant que l'incapacité de travail n'a pas été levée médicalement. Les échanges informels (appels, messages) doivent se limiter aux aspects administratifs et ne peuvent porter sur l'exécution de tâches professionnelles.

En cas de **reprise anticipée** souhaitée par le salarié, la procédure à suivre est la suivante : consultation médicale, obtention d'un certificat de reprise, transmission du certificat à l'employeur, puis accord sur les modalités concrètes de reprise (présentiel, télétravail, temps partiel thérapeutique si applicable).

Situation	Délai / Procédure	Base légale
<b>Avertissement employeur</b>	Jour même de l'absence	Art. <u>L.121-6</u> (1)
<b>Certificat médical à fournir</b>	3ème jour d'absence maximum	Art. <u>L.121-6</u> (2)
<b>Protection contre licenciement</b>	26 semaines maximum	Art. <u>L.121-6</u> (3)
<b>Maintien du salaire intégral</b>	Jusqu'au 77ème jour sur 18 mois	Art. <u>L.121-6</u> (3)
<b>Document pour reprise</b>	Certificat médical de reprise	Obligation médicale

En l'absence de certificat de reprise, toute activité professionnelle, même limitée à quelques heures de télétravail, expose le salarié à la **perte de ses droits** à l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la CNS. L'employeur s'expose quant à lui à des sanctions administratives pouvant être prononcées par l'Inspection du travail et des mines lors de contrôles.

## Pratiques et recommandations

Les services RH doivent systématiquement rappeler aux managers et aux salariés l'**interdiction stricte** de toute activité professionnelle pendant un arrêt maladie. Cette information doit figurer dans le règlement intérieur, les politiques RH et être rappelée lors de l'onboarding des nouveaux collaborateurs. Une communication claire évite les malentendus et protège l'entreprise.

Il est recommandé d'**éviter tout contact professionnel** avec un salarié en arrêt maladie, même informel. Les échanges doivent se limiter aux aspects administratifs (transmission de documents, information sur le maintien de salaire, etc.). Aucune sollicitation, même bienveillante ou urgente, ne doit être adressée concernant des dossiers en cours ou des tâches à accomplir.

En cas de besoin opérationnel pressant, l'employeur doit privilégier la **réorganisation interne** plutôt que de solliciter un salarié en arrêt. Le recours à l'intérim, la redistribution de charge ou le report de certaines tâches constituent des solutions légales et protectrices pour tous.

Les responsables RH doivent sensibiliser les équipes au fait qu'une demande spontanée d'un salarié en arrêt pour "aider ponctuellement" doit être **refusée fermement** avec pédagogie. Il convient d'expliquer les risques juridiques et financiers pour le salarié (perte d'indemnisation) et pour l'entreprise (sanctions ITM).

Pour faciliter le **retour au travail** après un arrêt prolongé, l'employeur peut mettre en place un entretien de reprise, prévoir un accompagnement progressif et adapter temporairement l'organisation (télétravail si approprié, allègement ponctuel). Ces mesures ne peuvent s'appliquer qu'après la reprise médicale formelle.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.121-6 (1)</a>	Obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'incapacité de travail
Article <a href="#">L.121-6 (2)</a>	Obligation de soumettre un certificat médical au 3ème jour d'absence
Article <a href="#">L.121-6 (3)</a>	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines maximum et maintien du salaire
Article <a href="#">L.124-10</a>	Licenciement pour motif grave en cas d'exercice d'activité pendant arrêt maladie
Code de la sécurité sociale	Indemnités pécuniaires de maladie versées par la <a href="#">CNS</a>
Inspection du travail et des mines ( <a href="#">ITM</a> )	Contrôle du respect des obligations légales et sanctions administratives

L'employeur qui autorise ou tolère le télétravail d'un salarié en arrêt maladie s'expose à des sanctions administratives de l'[ITM](#) et compromet la couverture sociale du salarié. Toute reprise d'activité doit être précédée d'un certificat médical de reprise, sans exception.

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.