Un salarié en arrêt maladie peut-il effectuer une mission bénévole au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié en arrêt maladie peut, sous conditions strictes, effectuer une mission bénévole au Luxembourg. Le Code du travail luxembourgeois ne prohibe pas expressément cette possibilité, mais l'encadre par les **obligations de loyauté et de bonne foi** envers l'employeur.

L'activité bénévole ne doit jamais compromettre la guérison, aggraver l'état de santé, ni contrevenir aux prescriptions médicales. Elle ne peut en aucun cas être assimilée à une activité professionnelle ou concurrente de l'employeur, ce qui constituerait une **faute grave** justifiant un licenciement immédiat selon l'article L.124-10 du Code du travail.

Le salarié doit impérativement consulter son médecin traitant avant toute mission bénévole et conserver une attestation médicale de compatibilité. La **Caisse nationale de santé** (CNS) peut diligenner des contrôles médicaux pour vérifier que l'activité n'interfère pas avec la finalité de l'arrêt maladie.

Toute activité non autorisée ou incompatible expose le salarié à des sanctions graves : suspension des indemnités journalières par la CNS, sanctions disciplinaires internes, voire résiliation du contrat pour faute grave. La transparence et la traçabilité des démarches sont essentielles pour éviter toute remise en cause juridique ou contractuelle.

Définition

L'**arrêt maladie** est une suspension du contrat de travail justifiée par un certificat médical attestant de l'incapacité du salarié à exercer ses fonctions. Pendant cette période, le salarié est dispensé de fournir sa prestation de travail tout en restant lié à son employeur par les obligations contractuelles de loyauté et de bonne foi. La rémunération est maintenue selon l'article L.121-6 du Code du travail, et des indemnités journalières peuvent être versées par la CNS.

Une **mission bénévole** désigne une activité non rémunérée, exercée sans lien de subordination contractuelle, au profit d'une association, d'un organisme à but non lucratif ou d'un tiers. Cette activité doit rester ponctuelle, sans contrepartie financière directe ou indirecte, et ne peut être assimilée à une activité professionnelle, concurrentielle ou lucrative. Le bénévolat ne crée pas de relation de travail au sens juridique.

Questions fréquentes

Quelles démarches doit effectuer un salarié en arrêt maladie souhaitant faire du bénévolat ?

Il est fortement recommandé de consulter son médecin traitant pour obtenir une attestation médicale confirmant la compatibilité de l'activité avec son état de santé. Informer l'employeur, bien que non obligatoire, peut éviter des malentendus et démontrer la transparence.

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

Quelles sont les conditions pour exercer une activité bénévole pendant un arrêt maladie ?

L'activité bénévole doit être compatible médicalement avec l'état de santé, respecter la finalité de l'arrêt maladie, ne pas être concurrente de l'employeur, et rester véritablement bénévole sans rémunération. Le salarié doit respecter son obligation de loyauté et de bonne foi envers son employeur.

Quels sont les risques si un salarié en arrêt maladie exerce une activité bénévole non autorisée ?

Les risques incluent la suspension des indemnités journalières par la CNS, des sanctions disciplinaires internes, voire un licenciement pour faute grave selon l'article L.124-10 du Code du travail si l'activité est considérée comme concurrente ou professionnelle.

Un salarié en arrêt maladie peut-il faire du bénévolat au Luxembourg ?

Oui, un salarié en arrêt maladie peut effectuer une mission bénévole au Luxembourg sous conditions strictes. L'activité ne doit pas compromettre sa guérison, aggraver son état de santé, ni contrevenir aux prescriptions médicales. Elle ne peut en aucun cas être assimilable à une activité professionnelle ou concurrente de l'employeur.

Conditions d’exercice

Le Code du travail luxembourgeois ne prohibe pas expressément l'exercice d'une activité bénévole pendant un arrêt maladie. Toutefois, cette possibilité est strictement encadrée par plusieurs principes fondamentaux :

Compatibilité médicale : L'activité ne doit pas compromettre la guérison, aggraver l'état de santé du salarié, ni contrevenir aux prescriptions médicales émises par le médecin traitant. Le salarié doit respecter les recommandations de repos et les éventuelles restrictions d'activité.

Respect de la finalité de l'arrêt : La mission bénévole ne doit pas interférer avec l'objectif thérapeutique de l'arrêt maladie, qui vise le rétablissement de la santé. Elle ne doit pas empêcher le salarié de se rendre aux contrôles médicaux de la CNS s'ils sont ordonnés.

Non-concurrence et loyauté : L'activité ne doit en aucun cas être assimilable à une activité professionnelle ou concurrente de l'employeur. Le salarié demeure tenu à son obligation de **loyauté** et de **bonne foi** vis-à-vis de son employeur, même pendant la suspension du contrat de travail. Exercer une activité concurrente ou professionnelle déguisée en bénévolat constituerait une **faute grave** au sens de l'article L.124-10 du Code du travail.

Nature de l'activité : La mission doit être véritablement bénévole, sans aucune rémunération ni avantage en nature pouvant être considéré comme une contrepartie financière. Elle doit rester ponctuelle et limitée dans le temps et l'intensité.

Modalités pratiques

Démarches recommandées pour le salarié : Il est fortement conseillé de consulter son médecin traitant avant toute mission bénévole pour obtenir une **attestation médicale** confirmant que l'activité envisagée est compatible avec son état de santé. Bien que ce document ne soit pas légalement exigé, il constitue une protection juridique précieuse en cas de contestation. Le salarié devrait conserver une **traçabilité des démarches** (échanges avec l'employeur, documents médicaux, description de l'activité bénévole).

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

Information de l'employeur : Bien que non obligatoire légalement, informer l'employeur de la mission bénévole peut éviter des malentendus et démontrer la transparence. Cette démarche permet à l'employeur de vérifier qu'il n'existe pas de conflit d'intérêts ou de concurrence déloyale.

Contrôles de la CNS : Le salarié doit s'abstenir de toute activité susceptible d'interférer avec son arrêt en cas de contrôle médical diligenté par la CNS. Les contrôles peuvent intervenir à tout moment pour vérifier le bien-fondé de l'incapacité de travail.

Risque	Conséquence	Base légale
Activité incompatible avec la guérison	Suspension des indemnités journalières CNS	Statuts CNS
Activité concurrente ou professionnelle	Licenciement pour faute grave sans préavis	Art. L.124-10
Non-respect prescriptions médicales	Sanctions disciplinaires + suspension indemnités	Art. L.121-6
Absence lors contrôle médical CNS	Suspension indemnités + sanction employeur	Statuts CNS

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent informer les salariés en arrêt maladie de leurs obligations de prudence et de loyauté. Un rappel écrit des règles applicables dans le règlement intérieur ou la politique RH est recommandé. En cas de doute sur la compatibilité d'une activité bénévole, l'employeur peut solliciter des éclaircissements auprès du salarié, voire demander une attestation médicale confirmant l'absence de contre-indication.

Les associations et organismes bénéficiaires doivent également veiller à ne pas proposer d'activités susceptibles de compromettre la santé ou la disponibilité du salarié en arrêt maladie. Une information préalable sur le statut du bénévole et ses éventuelles contraintes médicales permet d'éviter des situations problématiques.

Toute mission bénévole doit rester ponctuelle, non lucrative et sans assimilation à un travail salarié. L'intensité de l'engagement doit être limitée et compatible avec le repos prescrit. Les activités physiquement ou mentalement exigeantes doivent être évitées si elles risquent de retarder la guérison.

En cas de contestation, la charge de la preuve repose sur l'employeur qui doit démontrer que l'activité bénévole était incompatible avec l'arrêt maladie ou constituait une faute grave. La transparence et la documentation des démarches par le salarié constituent la meilleure protection juridique.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, obligation d'avertissement et maintien du salaire
Article L.124-10	Résiliation du contrat pour faute grave : tout fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail
Statuts CNS	Modalités de contrôle des incapacités de travail, suspension des indemnités en cas de non-respect des obligations
Principes généraux	Obligation de loyauté et de bonne foi pendant la suspension du contrat de travail
Jurisprudence luxembourgeoise	Une activité incompatible avec la finalité de l'arrêt ou assimilable à un emploi rémunéré peut justifier une faute grave

Bien qu'il n'existe pas d'interdiction formelle d'exercer une mission bénévole pendant un arrêt maladie, la prudence est de mise. L'activité doit être compatible avec l'état de santé, non professionnelle, non concurrente et validée médicalement.

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.