Un salarié peut-il être poursuivi pour fraude à l'arrêt maladie au Luxembourg ?

Réponse courte

La **fraude à l'arrêt maladie** expose le salarié à des sanctions disciplinaires et pénales au Luxembourg. L'employeur peut prononcer un **licenciement immédiat pour faute grave** sans préavis ni indemnité, conformément à l'article L.124-10 du Code du travail. Le salarié fraudeur risque également des poursuites pénales pour escroquerie, faux ou usage de faux devant les juridictions luxembourgeoises.

La **Caisse nationale de santé** (CNS) peut exiger le remboursement intégral des indemnités indûment perçues et déposer plainte pénale. Le salarié encourt des peines d'emprisonnement de 4 mois à 5 ans et une amende de 251 à 30.000 euros pour escroquerie selon l'article 496 du Code pénal luxembourgeois.

Pour caractériser la fraude, l'employeur ou la CNS doivent démontrer **l'intention frauduleuse** du salarié : présentation de faux certificats médicaux, exercice d'activités incompatibles avec l'état de santé déclaré, ou violation des obligations liées à l'incapacité de travail. La simple négligence ne suffit pas.

La charge de la preuve incombe à l'employeur ou à la CNS, qui doivent documenter rigoureusement les manquements et respecter le principe du contradictoire tout au long de la procédure disciplinaire et pénale.

Définition

La **fraude à l'arrêt maladie** désigne tout acte par lequel un salarié obtient, prolonge ou utilise indûment un congé de maladie en fournissant de fausses informations, en simulant une incapacité de travail ou en ne respectant pas les obligations légales et médicales liées à l'incapacité.

Cette fraude peut prendre plusieurs formes : présentation d'un certificat médical falsifié ou obtenu de manière frauduleuse, dissimulation d'activités incompatibles avec l'état de santé déclaré, exercice d'une activité professionnelle ou personnelle durant la période d'incapacité, ou absence aux contrôles médicaux obligatoires.

La fraude constitue une **violation grave** des obligations contractuelles du salarié prévues à l'article L.121-6 du Code du travail et porte atteinte à la confiance nécessaire à la relation de travail ainsi qu'à l'intégrité du système de sécurité sociale luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment prouver la fraude à l'arrêt maladie d'un salarié au Luxembourg ?

L'employeur ou la CNS doivent démontrer l'intention frauduleuse du salarié avec des preuves tangibles : certificats médicaux falsifiés, constats d'activités incompatibles avec l'incapacité déclarée, témoignages, surveillance, ou résultats de contrôle médical du CMSS. La simple négligence ne suffit pas à caractériser la fraude.

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

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour licencier un salarié fraudeur ?

L'employeur doit respecter le principe du contradictoire en organisant un entretien préalable obligatoire selon l'article L.124-2. Le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour suivant la mise à pied et au plus tard 8 jours après celle-ci, dans un délai maximum d'un mois après avoir eu connaissance des faits.

Quelles sont les formes de fraude à l'arrêt maladie les plus courantes ?

Les principales formes incluent : la présentation de certificats médicaux falsifiés ou obtenus frauduleusement, l'exercice d'activités professionnelles ou personnelles incompatibles avec l'état de santé déclaré, la dissimulation d'une guérison, et l'absence aux contrôles médicaux obligatoires du CMSS.

Quelles sont les sanctions encourues par un salarié en cas de fraude à l'arrêt maladie au Luxembourg ?

Le salarié fraudeur risque un licenciement immédiat pour faute grave sans préavis ni indemnité selon l'article L.124-10 du Code du travail. Il encourt également des poursuites pénales pour escroquerie avec des peines de 4 mois à 5 ans d'emprisonnement et une amende de 251 à 30.000 euros. La CNS peut exiger le remboursement intégral des indemnités indûment perçues.

Conditions d’exercice

Pour engager la responsabilité disciplinaire ou pénale du salarié, **l'intention frauduleuse** doit être démontrée. Le salarié doit avoir agi volontairement, avec la volonté de tromper l'employeur ou la Caisse nationale de santé. La simple négligence ou le non-respect involontaire des obligations ne caractérise pas la fraude.

La **charge de la preuve** incombe à l'employeur ou à la CNS. Ils doivent établir l'existence d'éléments matériels probants (certificat falsifié, constat d'activité incompatible, témoignages, surveillance, résultats de contrôle médical) et démontrer l'intention frauduleuse du salarié.

L'employeur doit respecter le **principe du contradictoire** et garantir les droits de la défense du salarié à chaque étape. Avant tout licenciement pour faute grave, un entretien préalable est obligatoire conformément à l'article L.124-2, sauf cas exceptionnel de mise à pied conservatoire.

Le licenciement pour motif grave doit être notifié dans un délai strict : au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard **huit jours** après celle-ci. Le motif grave ne peut être invoqué au-delà d'un délai d'**un mois** à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Modalités pratiques

En cas de soupçon de fraude, l'employeur peut entreprendre plusieurs démarches :

Enquête interne : recueillir des éléments probants par rapports de surveillance, témoignages de collègues ou clients, constats d'huissier documentant des activités incompatibles avec l'incapacité déclarée, ou vérification des publications sur réseaux sociaux.

Contrôle médical : solliciter le **Contrôle médical de la sécurité sociale** (CMSS) pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail. Ce contrôle peut révéler une simulation, une exagération des symptômes ou une guérison non déclarée.

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

Procédure disciplinaire : convoquer le salarié à un entretien préalable, puis prononcer un licenciement avec effet immédiat pour faute grave si les preuves sont suffisantes. Le salarié perd alors le droit au préavis et à l'indemnité de départ prévus à l'article L.124-7.

Actions de la CNS : la Caisse peut exiger le **remboursement intégral** des indemnités de maladie indûment versées et déposer plainte pénale auprès du Parquet pour escroquerie ou faux.

Sanction	Autorité	Base légale	Conséquences
Licenciement immédiat	Employeur	Art. L.124-10	Perte emploi, préavis, indemnités
Remboursement indemnités	CNS	Code sécurité sociale	Restitution sommes perçues
Poursuites pénales	Parquet	Art. 496 Code pénal	4 mois à 5 ans prison + amende

Le salarié encourt des **sanctions pénales** prévues par le Code pénal luxembourgeois : emprisonnement de 4 mois à 5 ans et amende de 251 à 30.000 euros pour escroquerie (article 496), peines similaires pour faux et usage de faux (articles 214 et suivants).

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs, il est essentiel de documenter rigoureusement tout soupçon de fraude avant d'engager une procédure. Collecter des preuves tangibles et vérifiables, respecter scrupuleusement le principe du contradictoire, garantir les droits de la défense du salarié à chaque étape, et sensibiliser les équipes RH à la gestion traçable de ces situations délicates.

Pour les salariés, le respect strict des obligations légales est impératif. Transmettre le certificat médical à l'employeur au plus tard le troisième jour d'absence, respecter les prescriptions médicales et les périodes de repos imposées, se tenir disponible pour les contrôles médicaux du CMSS, s'abstenir de toute activité incompatible avec l'état de santé déclaré, et informer immédiatement l'employeur et la CNS de toute reprise anticipée ou amélioration significative.

La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît la fraude à l'arrêt maladie comme une **faute grave** justifiant un licenciement immédiat, sous réserve de preuve suffisante et du respect de la procédure. Les tribunaux examinent attentivement la proportionnalité entre les faits reprochés et la sanction prononcée.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.121-6	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail : avertissement jour même, certificat médical 3e jour
Article L.124-2	Procédure de l'entretien préalable obligatoire avant licenciement
Article L.124-10	Licenciement pour faute grave avec effet immédiat : définition, procédure, délais
Article L.251-1 et suivants	Principe d'égalité de traitement dans l'application des sanctions
Article L.261-1 et suivants	Respect de la vie privée et protection des données personnelles (RGPD)
Code pénal luxembourgeois	
Article 496	Escroquerie : emprisonnement 4 mois à 5 ans et amende 251 à 30.000 euros
Articles 214 et suivants	Faux et usage de faux en écritures
Code de la sécurité sociale	
Article 47	Contrôle médical de la sécurité sociale et décisions de refus
Jurisprudence nationale	Reconnaissance de la fraude à l'arrêt maladie comme faute grave sous réserve de preuve suffisante

La fraude à l'arrêt maladie expose le salarié à un licenciement immédiat et à des poursuites pénales. La traçabilité des démarches et le respect des droits fondamentaux sont essentiels tout au long de la procédure.

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.