Le salarié doit-il rester joignable pendant son arrêt maladie ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le salarié en congé maladie n'a **aucune obligation de rester joignable** par téléphone, courriel ou tout autre moyen de communication pour des sollicitations professionnelles. Aucune disposition légale n'impose une disponibilité pour l'employeur durant cette période d'incapacité de travail.

L'obligation du salarié se limite à **informer son employeur dès le premier jour d'absence** et à **transmettre le certificat médical** dans les trois jours. Les échanges ne peuvent porter que sur des aspects strictement administratifs, notamment la gestion du dossier d'incapacité ou une éventuelle convocation à une contre-visite médicale par la Caisse nationale de santé.

Le congé maladie suspend le contrat de travail et dispense le salarié de toute prestation professionnelle. Toute tentative d'imposer une disponibilité durant cette période constitue une violation du droit au repos et à la protection de la santé du salarié, susceptible d'entraîner des sanctions pour l'employeur.

Définition

Le **congé maladie** désigne la période durant laquelle un salarié, reconnu en incapacité de travail par certificat médical, est dispensé de fournir sa prestation professionnelle. Cette suspension temporaire du contrat de travail vise à permettre le rétablissement de l'état de santé du salarié tout en garantissant une **protection contre le licenciement** et le **maintien de la rémunération**, sous réserve du respect des obligations légales.

Cette période bénéficie d'un encadrement juridique strict destiné à protéger les droits du salarié en matière de santé, de **confidentialité** et d'**égalité de traitement**. Le congé maladie constitue un droit fondamental du salarié et s'inscrit dans le cadre de la protection sociale luxembourgeoise.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il contacter un salarié en congé maladie pour des questions professionnelles ?

Non, l'employeur ne peut pas solliciter le salarié pour des motifs professionnels durant son congé maladie. Les contacts autorisés se limitent strictement aux aspects administratifs nécessaires à la gestion du dossier d'incapacité, comme la confirmation de réception du certificat médical ou une convocation à un contrôle médical.

Le salarié en congé maladie doit-il rester disponible pour son employeur au Luxembourg ?

Non, le salarié en congé maladie n'a aucune obligation de rester joignable par téléphone, courriel ou tout autre moyen de communication pour des sollicitations professionnelles. Le congé maladie suspend le contrat de travail et dispense le salarié de toute prestation professionnelle.

Que risque l'employeur s'il impose une disponibilité au salarié en arrêt maladie ?

Toute tentative d'imposer une disponibilité durant le congé maladie constitue une violation du droit au repos et à la protection de la santé du salarié. L'employeur s'expose à des sanctions, une qualification de harcèlement ou d'abus de droit, et peut faire l'objet d'un contentieux prud'homal.

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

Quelles sont les seules obligations du salarié pendant son arrêt maladie ?

Le salarié doit uniquement informer son employeur dès le premier jour d'absence et transmettre le certificat médical dans les trois jours. Les échanges ne peuvent porter que sur des aspects strictement administratifs comme la gestion du dossier d'incapacité ou une convocation à une contre-visite médicale.

Conditions d’exercice

Durant le congé maladie, le salarié n'est soumis à aucune obligation d'exécuter sa prestation de travail ni de se tenir à la disposition de l'employeur pour des tâches professionnelles. Les obligations du salarié se limitent aux démarches administratives suivantes :

Notification immédiate : Le salarié doit avertir son employeur le jour même de son incapacité, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit, conformément à l'article L.121-6 (1) du Code du travail.

Transmission du certificat médical : Le certificat attestant l'incapacité de travail et sa durée prévisible doit être remis à l'employeur au plus tard le troisième jour d'absence, conformément à l'article L.121-6 (2) du Code du travail.

Coordonnées actualisées : Le salarié doit veiller à ce que ses coordonnées soient à jour pour recevoir d'éventuels documents administratifs ou convocations à un contrôle médical.

Aucune disposition légale n'impose au salarié de rester disponible par téléphone, courriel ou autres moyens de communication durant son arrêt maladie. Le salarié peut librement organiser sa période de repos sans obligation de répondre aux sollicitations professionnelles de l'employeur.

Modalités pratiques

L'employeur ne peut exiger du salarié en congé maladie qu'il reste disponible pour des activités professionnelles, qu'il s'agisse de répondre à des appels, de participer à des réunions, de consulter ses courriels professionnels ou de fournir des informations liées à son activité. Toute tentative d'imposer une telle disponibilité constitue une violation du droit au repos et à la protection de la santé.

Les **échanges autorisés** entre l'employeur et le salarié se limitent strictement aux aspects administratifs nécessaires à la gestion du dossier d'incapacité :

Type de contact	Justification
Confirmation de réception du certificat médical	Gestion administrative
Convocation à une contre-visite médicale	Obligation légale de contrôle
Transmission de documents relatifs à la CNS	Procédure de prise en charge
Questions sur la durée prévisible de l'absence	Organisation du service (sans pression)

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

Le salarié en congé maladie peut être soumis à un **contrôle médical** organisé par la CNS ou l'employeur. Dans ce cadre, il doit respecter les obligations de présence à son domicile aux heures prévues par la réglementation, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail.

Protection du salarié : Pendant 26 semaines à partir du début de l'incapacité, l'employeur ne peut notifier la résiliation du contrat ni convoquer le salarié à l'entretien préalable au licenciement, sauf pour motif grave procédant du fait ou de la faute du salarié.

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent s'abstenir de contacter les salariés en congé maladie pour des motifs professionnels, sauf nécessité administrative impérieuse. Tout contact doit être limité, respectueux du droit au repos et exempt de toute pression ou exigence de disponibilité.

Pour les employeurs :

- Ne pas solliciter le salarié pour des questions opérationnelles ou des dossiers en cours
- Limiter les contacts aux aspects strictement administratifs
- Respecter les horaires raisonnables en cas de nécessité de contact
- Documenter tout échange pour assurer la traçabilité
- Former les managers aux droits du salarié en congé maladie

Pour les salariés :

- Les salariés ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations professionnelles durant leur arrêt maladie
- Il est recommandé de conserver une trace écrite des éventuelles sollicitations inappropriées
- En cas de pression exercée par l'employeur, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM)
- Le salarié peut répondre aux demandes administratives sans que cela ne constitue une obligation de disponibilité générale

Toute **pression exercée** par l'employeur pour obtenir la disponibilité du salarié pendant son congé maladie peut être considérée comme une atteinte aux droits du salarié et donner lieu à des sanctions, voire à un contentieux prud'homal. L'employeur s'expose à une qualification de harcèlement ou d'abus de droit.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.121-6 (1)	Obligation d'avertissement de l'employeur le jour même de l'incapacité
Article L.121-6 (2)	Transmission du certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence
Article L.121-6 (3)	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines, maintien intégral du salaire pendant 77 jours sur 18 mois
Article L.121-7	Contrôle médical et obligations de présence du salarié à son domicile
Article L.251-1 et suivants	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail
Article L.414-2	Égalité de traitement et non-discrimination
Code de la sécurité sociale	
Article 11 et suivants	Prestations en cas de maladie, indemnité pécuniaire de maladie
Article 47	Contrôle médical par la CNS, décision de refus
Jurisprudence nationale	Suspension du contrat de travail et protection du salarié en congé maladie

L'employeur ne peut ni exiger ni sanctionner l'absence de réponse du salarié à des sollicitations professionnelles pendant un congé maladie. Toute tentative en ce sens peut constituer un **abus de droit** et exposer l'employeur à un contentieux prud'homal pour atteinte aux droits du salarié.

Il est essentiel de respecter la **confidentialité** et la **dignité** du salarié durant cette période. Le congé maladie vise le rétablissement de la santé et non la poursuite, même partielle, de l'activité professionnelle.

En cas de doute sur la légitimité d'une sollicitation, les responsables RH doivent consulter les services juridiques ou l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant tout contact avec le salarié en arrêt maladie.

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.