

Télétravail pendant un arrêt maladie : est-ce autorisé au Luxembourg ?

Réponse courte

Un **salarié en incapacité de travail** médicalement constatée ne peut en aucun cas être tenu de travailler, y compris à distance. Toute sollicitation professionnelle durant l'**arrêt maladie** est strictement interdite par le Code du travail luxembourgeois, que ce soit pour du télétravail, des tâches ponctuelles ou des réunions. L'employeur qui contacte un salarié en arrêt maladie pour lui demander d'effectuer des prestations de travail s'expose à des sanctions et compromet la protection sociale du salarié.

Si le salarié est **apte à travailler** malgré une situation personnelle (cas contact, enfant malade, situation sanitaire), le télétravail peut être envisagé uniquement sur la base d'un **accord écrit mutuel** entre l'employeur et le salarié, dans le respect de la convention collective sur le télétravail du 20 octobre 2020. Dans ce cas, il n'y a pas d'incapacité de travail et le salarié conserve sa pleine capacité contractuelle. L'employeur ne peut jamais imposer unilatéralement le télétravail à un salarié, même en situation exceptionnelle.

Le principe fondamental reste le suivant : un **certificat médical d'incapacité de travail** interdit toute prestation professionnelle, quelle qu'en soit la forme. Cette règle vise à protéger la santé du salarié et à garantir l'intégrité du système de protection sociale luxembourgeois.

Définition

L'incapacité de travail désigne l'état d'un salarié qui, pour des raisons médicales (maladie, accident, troubles de santé), est temporairement inapte à exercer ses fonctions professionnelles. Cette incapacité est constatée par un certificat médical délivré par un professionnel de santé habilité et justifie un **arrêt maladie**.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail permettant au salarié d'exécuter ses tâches professionnelles en dehors des locaux de l'employeur, généralement à son domicile, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Au Luxembourg, le télétravail est encadré par la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Le télétravail repose sur un **principe de double volontariat** : il nécessite l'accord explicite tant de l'employeur que du salarié. Il ne peut être imposé unilatéralement, sauf circonstances exceptionnelles dûment documentées liées aux obligations de sécurité et santé au travail de l'employeur.

Questions fréquentes

Dans quels cas un salarié peut-il télétravailler sans être en arrêt maladie ?

Si le salarié est médicalement apte mais se trouve dans une situation particulière (enfant malade, cas contact sans symptômes), il peut télétravailler uniquement sur la base d'un accord écrit mutuel avec l'employeur. Le télétravail repose sur le principe de double volontariat et ne peut jamais être imposé unilatéralement.

Quelles sont les conséquences pour l'employeur qui sollicite un salarié en arrêt maladie ?

L'employeur s'expose à des sanctions disciplinaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et risque une remise en cause de la couverture sociale du salarié. La CNS peut refuser le maintien des indemnités si le salarié a effectué des prestations de travail pendant son incapacité.

Quelles sont les obligations du salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur de son absence (jour 1), puis transmettre le certificat médical dans les 3 jours maximum. Il doit envoyer le premier volet à la CNS et remettre le second à l'employeur. Pendant l'arrêt, il ne peut effectuer aucune prestation professionnelle.

Un employeur peut-il demander à un salarié en arrêt maladie de télétravailler au Luxembourg ?

Non, c'est strictement interdit. Un salarié en incapacité de travail médicalement constatée ne peut en aucun cas être sollicité pour travailler, y compris à distance. Toute demande de prestation professionnelle durant l'arrêt maladie, même en télétravail, est prohibée par le Code du travail luxembourgeois et expose l'employeur à des sanctions.

Conditions d'exercice

Lorsqu'un salarié bénéficie d'un **certificat médical d'incapacité de travail**, il est **totalelement dispensé de toute prestation professionnelle**, qu'elle soit effectuée dans les locaux de l'entreprise ou à distance. L'article L.121-6 du Code du travail instaure une **protection absolue** du salarié pendant la période d'incapacité.

Interdictions strictes pendant l'arrêt maladie :

- Toute sollicitation professionnelle par l'employeur est interdite
- Le salarié ne peut effectuer aucune tâche, même mineure ou ponctuelle
- Les réunions, échanges professionnels et consultations sont prohibés
- Le télétravail, quelle qu'en soit la forme, est exclu

Si le salarié est **apte à travailler** mais se trouve dans une situation particulière (enfant malade, cas contact sans symptômes, situation sanitaire), deux options s'offrent à l'employeur et au salarié :

1. **Le salarié utilise un certificat d'incapacité de travail** : dans ce cas, aucune prestation de travail n'est possible.
2. **Le salarié et l'employeur conviennent d'un accord de télétravail** : cela n'est possible que si le salarié est médicalement apte et accepte volontairement de travailler à distance. Un accord écrit est requis, précisant les modalités d'exécution du travail.

L'employeur doit respecter le **principe de non-discrimination** entre télétravailleurs et salariés présents sur site, ainsi que garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération, conditions de travail et accès aux formations.

Modalités pratiques

En cas d'incapacité de travail médicalement constatée :

Le salarié doit respecter les obligations suivantes :

- **Jour 1** : Avertir immédiatement l'employeur de son absence (oralement ou par écrit, personnellement ou via un tiers)
- **Jour 3 maximum** : Transmettre le certificat médical à l'employeur attestant de l'incapacité de travail et de sa durée prévisible
- **Volet CNS** : Envoyer le premier volet du certificat à la Caisse nationale de santé (CNS)
- **Volet employeur** : Remettre le second volet à l'employeur

Pendant toute la durée de l'arrêt maladie, le salarié bénéficie :

- De la **protection contre le licenciement** pour une durée de 26 semaines à partir de la survenance de l'incapacité
- Du **maintien intégral du salaire** jusqu'à la fin du mois incluant le 77ème jour d'incapacité sur une période de 18 mois
- De la **couverture sociale complète** par la CNS

L'employeur ne peut en aucun cas :

- Contacter le salarié pour lui demander d'effectuer des tâches professionnelles
- Solliciter sa participation à des réunions, même à distance
- Lui demander des informations professionnelles qui nécessiteraient un travail d'analyse
- Faire pression pour qu'il travaille malgré son incapacité

En l'absence de certificat médical d'incapacité :

Si le salarié est apte mais souhaite télétravailler pour des raisons personnelles (garde d'enfant, situation sanitaire), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un accord de télétravail. Cet accord doit :

- Être formalisé par **écrit** (contrat, avenant, accord individuel)
- Préciser les **modalités d'exécution** : jours de télétravail, horaires de disponibilité, objectifs
- Définir les **outils fournis** par l'employeur et la prise en charge des coûts
- Respecter la **convention collective** sur le télétravail du 20 octobre 2020

Le télétravail reste **volontaire** pour le salarié, qui peut refuser sans que cela constitue un motif de licenciement ou de modification substantielle de son contrat de travail.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Respecter strictement** l'interdiction de solliciter un salarié en arrêt maladie, même pour des tâches urgentes ou considérées comme mineures
- **Former les managers** aux règles d'incapacité de travail pour éviter tout contact inapproprié
-

Documenter toutes les communications avec les salariés en situation d'arrêt ou de télétravail

- **Établir des procédures claires** distinguant incapacité de travail et télétravail volontaire
- En cas de doute sur l'aptitude d'un salarié, **s'abstenir de toute sollicitation** et attendre un certificat médical ou un accord explicite

Pour prévenir les conflits :

- Sensibiliser les équipes RH et les responsables hiérarchiques aux **conséquences juridiques** d'une sollicitation pendant l'arrêt maladie
- Mettre en place des **accords de télétravail préventifs** avec les salariés dont les fonctions le permettent, pour anticiper les situations exceptionnelles
- **Communiquer clairement** aux salariés la différence entre arrêt maladie (aucune prestation) et télétravail volontaire (accord mutuel)
- Refuser toute initiative d'un salarié souhaitant travailler pendant un arrêt maladie, afin de **préserver la validité** de la protection sociale

Bonnes pratiques en matière de télétravail volontaire :

- Privilégier les **accords-cadres** sur le télétravail au niveau de l'entreprise, complétés par des accords individuels
- Garantir l'**égalité de traitement** entre télétravailleurs et salariés sur site (formation, évolution de carrière, évaluation)
- Assurer un **encadrement humain** du télétravail : points réguliers, maintien du lien social, prévention de l'isolement
- Fournir au télétravailleur l'**équipement nécessaire** et prendre en charge les coûts directs (communication, matériel)

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.121-6	Incapacité de travail : obligations de notification, protection contre le licenciement (26 semaines), maintien du salaire (jusqu'au 77ème jour), interdiction de solliciter le salarié
Article L.121-7	Modification du contrat de travail : procédure et droits du salarié
Article L.312-1 et suivants	Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail
Article L.414-3	Égalité de traitement et non-discrimination entre salariés
Convention collective	
Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail	Cadre général du télétravail au Luxembourg, principe de double volontariat, droits et obligations des parties
Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021	Déclaration d'obligation générale de la convention sur le télétravail
Protection sociale	
Code de la sécurité sociale	Régime d'indemnisation de l'incapacité de travail, contrôle médical, prestations CNS
Jurisprudence	
Jurisprudence constante	Interdiction stricte de toute prestation de travail pendant l'incapacité ; nullité des prestations effectuées durant un arrêt maladie ; sanctions pour l'employeur sollicitant un salarié en arrêt

L'employeur qui sollicite un salarié en arrêt maladie s'expose à des **sanctions disciplinaires de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** et à une **remise en cause de la couverture sociale** du salarié. La [CNS](#) peut refuser le maintien des indemnités si le salarié a effectué des prestations de travail pendant son incapacité.

La **traçabilité des échanges** entre l'employeur et le salarié est essentielle : toute communication doit être documentée, particulièrement lorsqu'il s'agit de formaliser un accord de télétravail volontaire. En l'absence d'écrit, le télétravail ne peut être considéré comme régulier.

Le **télétravail occasionnel** (moins de 10 jours par mois) et le **télétravail régulier** (10 jours ou plus par mois) sont soumis aux mêmes principes de volontariat et d'accord mutuel, selon la convention du 20 octobre 2020.

Les salariés **frontaliers** doivent être attentifs aux **implications fiscales et sociales** du télétravail transfrontalier. Des accords bilatéraux encadrent les seuils de jours de télétravail pour préserver l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise et l'imposition au Luxembourg.

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.