

# Une publication d'un salarié en arrêt maladie peut-elle remettre en cause son indemnisation ?

## Réponse courte

Oui, une **publication révélant une activité incompatible** avec l'arrêt maladie (voyage actif, pratique sportive intense, travail rémunéré pour un tiers) peut conduire la **Caisse nationale de santé (CNS)** à **suspendre ou supprimer l'indemnisation** pécuniaire de maladie. L'**article L.121-6** du Code du travail encadre l'incapacité de travail et l'obligation pour le salarié de se conformer aux prescriptions médicales pendant la durée de l'arrêt.

L'employeur ne peut pas sanctionner directement le salarié sur la seule base d'une publication, mais il peut **signaler la situation** à la **CNS**, solliciter un **contrôle médical** et, en cas de **fraude avérée**, engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au **licenciement pour motif grave** sur le fondement de l'**article L.124-10**. La jurisprudence luxembourgeoise admet que l'activité contradictoire avec l'arrêt peut caractériser une **violation de l'obligation de loyauté**, sous réserve d'une preuve sérieuse et légalement obtenue.

## Définition

L'**incapacité de travail** suspend l'exécution du contrat et ouvre droit à une **indemnisation pécuniaire de maladie** versée par l'employeur puis par la **CNS**. Le salarié conserve durant cette période une **obligation de loyauté** envers son employeur et doit respecter les **prescriptions médicales** de son certificat.

La **fraude à l'indemnisation** est caractérisée lorsque le salarié se livre, pendant l'arrêt, à une **activité inconciliable** avec l'incapacité déclarée : activité professionnelle non autorisée, sport de haut niveau, voyage incompatible avec la pathologie. Les **publications sur les réseaux sociaux** peuvent constituer un **indice** à condition d'être authentifiées et contextualisées.

## Questions fréquentes

### Comment exploiter cette information de manière conforme ?

Il faut faire un constat (capture datée de la publication publique), conserver de manière traçable et horodatée, signaler à la CNS pour demande de contrôle médical, mener une enquête interne avec analyses et auditions, puis prendre une décision graduée si faute caractérisée.

### L'employeur peut-il sanctionner directement le salarié ?

Non, l'employeur ne peut pas sanctionner directement sur la seule base d'une publication, mais il peut signaler la situation à la CNS, solliciter un contrôle médical et, en cas de fraude avérée, engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif grave (article L.124-10).

### Quelles précautions pour la collecte de preuve ?

Seules les publications publiquement accessibles sans contournement de paramètres de confidentialité peuvent être utilisées. Le recours à un constat d'huissier renforce la valeur probante. La consultation préalable de la délégation du personnel est recommandée en cas de sanction lourde.

### Quels critères caractérisent la fraude à l'indemnisation ?

Il faut une incompatibilité médicale (activité contraire aux prescriptions), une datation pendant la période d'arrêt, l'authenticité (auteur identifié), une activité réelle (pas une mise en scène ancienne) et une preuve loyale (contenu obtenu sans intrusion illicite).

### Quels textes encadrent cette situation ?

Les articles L.121-6 (incapacité), L.121-4 (loyauté), L.124-10 (motif grave), L.261-1 (vie privée) du Code du travail, le Code de la sécurité sociale (indemnités pécuniaires) et le règlement (UE) 2016/679 (RGPD).

### Une publication d'un salarié en arrêt maladie peut-elle remettre en cause son indemnisation ?

Oui, une publication révélant une activité incompatible avec l'arrêt (voyage actif, sport intense, travail rémunéré pour un tiers) peut conduire la Caisse nationale de santé (CNS) à suspendre ou supprimer l'indemnisation pécuniaire de maladie. La preuve doit être loyale et sérieuse.

## Conditions d'exercice

Les éléments permettant de caractériser une fraude à l'indemnisation sont précis.

Critère	Règle
Incompatibilité médicale	Activité contraire aux prescriptions
Datation	Publication pendant la période d'arrêt
Authenticité	Contenu non détourné, auteur identifié
Activité réelle	Pas de mise en scène ancienne ou fictive
Preuve loyale	Contenu obtenu sans intrusion illicite

## Modalités pratiques

Les étapes à suivre pour exploiter cette information sont les suivantes.

Étape	Modalité
Constat	Capture datée de la publication publique
Conservation	Stockage traçable, horodatage
Signalement <u>CNS</u>	Demande de contrôle médical
Enquête interne	Analyse, recoupements, auditions
Décision	Sanction disciplinaire graduée si faute

## Pratiques et recommandations

Avant toute action, l'employeur doit s'assurer de la **fiabilité de la preuve** et éviter toute **atteinte à la vie privée** : seules les publications **publiquement accessibles** sans contournement de paramètres de confidentialité peuvent être utilisées. Le recours à un **constat d'huissier** renforce la valeur probante.

Le **signalement à la CNS** est souvent la voie la plus efficace : la Caisse dispose de moyens de contrôle médical et peut **suspendre** les prestations, voire exiger le **remboursement** en cas de fraude. Sur le terrain disciplinaire, la sanction doit rester **proportionnée** et motivée précisément, la jurisprudence du tribunal du travail exigeant que l'activité constatée soit réellement incompatible avec la pathologie et non simplement malvenue. La **consultation préalable** de la délégation du personnel reste recommandée en cas de sanction lourde.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-6</a> du Code du travail	Incapacité de travail
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Obligation de loyauté
Art. <a href="#">L.124-10</a> du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <a href="#">L.261-1</a> du Code du travail	Protection vie privée
Code de la sécurité sociale	Indemnités pécuniaires de maladie
Règlement (UE) 2016/679	RGPD

La remise en cause de l'indemnisation relève d'abord de la [CNS](#), non de l'employeur. Le licenciement pour motif grave sur ce fondement reste une mesure exceptionnelle, soumise au contrôle strict du tribunal du travail.

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.