

Comment gérer un arrêt maladie d'un frontalier survenu en télétravail ?

Réponse courte

L'arrêt maladie d'un frontalier en télétravail suit les **mêmes règles** que celui d'un salarié travaillant sur site. Le salarié doit **informer son employeur le premier jour d'absence** et transmettre un **certificat médical dans les trois jours ouvrables** conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. L'incapacité de travail est prise en charge par la **CNS** tant que le salarié reste affilié au régime luxembourgeois. Le lieu de survenance de la maladie, domicile ou bureau, n'a aucune incidence sur les obligations déclaratives ni sur les droits du salarié.

Définition

L'**arrêt maladie en télétravail** désigne la situation où un salarié frontalier, exerçant son activité depuis son domicile situé dans un autre État membre, se trouve dans l'incapacité temporaire de travailler pour raison médicale. Le droit luxembourgeois s'applique intégralement si le salarié est affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, ce qui suppose le respect du seuil de **49 %** de télétravail dans le pays de résidence selon l'accord-cadre européen du 1er juillet 2023. Voir aussi : [couverture maladie](#).

Conditions d'exercice

Les obligations du salarié et de l'employeur en cas d'arrêt maladie sont les suivantes :

Obligation	Détail
Information immédiate	de l'employeur dès le premier jour d'incapacité (art. <u>L.121-6</u>)
Certificat médical	à remettre au plus tard le troisième jour ouvrable de l'absence
Maintien de salaire	par l'employeur pendant la durée légale (fin du mois + 77 jours)
Contrôle médical	possible par la CNS au domicile du salarié, y compris à l'étranger
Interdiction de télétravailler	pendant l'arrêt maladie, même à la demande du salarié
Reprise du travail	selon les modalités convenues dans l'avenant télétravail

Modalités pratiques

La gestion de l'arrêt maladie d'un frontalier en télétravail s'organise comme suit :

Élément	Détail
Canal de notification	appel téléphonique ou email au supérieur hiérarchique le jour même
Envoi du certificat	par voie postale ou électronique à l'employeur et à la <u>CNS</u>
Sortie autorisée	uniquement si le certificat médical le mentionne expressément
Contrôle <u>CNS</u>	le médecin-conseil peut convoquer le salarié ou le contrôler à domicile
Prolongation	nouveau certificat médical obligatoire transmis dans les mêmes délais
Décompte des jours	les jours d'arrêt ne comptent pas dans le quota de télétravail

Pratiques et recommandations

L'employeur doit rappeler aux télétravailleurs frontaliers que l'arrêt maladie interdit toute activité professionnelle, y compris la consultation d'emails ou la participation à des visioconférences. Le fait de travailler pendant un arrêt maladie peut entraîner la perte du droit au maintien de salaire et constituer une faute disciplinaire. Voir aussi : obligations déclaratives.

Il est conseillé de mettre en place une procédure claire de notification des absences adaptée au télétravail, précisant les canaux de communication et les délais. Le manager doit être formé à détecter les signaux d'alerte liés à l'isolement du télétravailleur frontalier qui pourrait hésiter à signaler une incapacité.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligations en cas d'incapacité de travail
Article <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Convention du 20 octobre 2020	Cadre juridique du télétravail
Règlement (CE) 883/2004	Coordination des régimes de sécurité sociale
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour le télétravail transfrontalier

Le principal point de vigilance concerne le **contrôle médical transfrontalier**. La CNS peut mandater un médecin dans le pays de résidence du frontalier pour vérifier la réalité de l'incapacité. Le salarié doit respecter les heures de sortie indiquées sur le certificat médical. Un manquement peut entraîner la suspension des indemnités et justifier un licenciement pour faute.

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.