



**Arrêt de travail : participer à un entretien d'embauche
peut entraîner la perte des indemnités journalières**

Par un arrêt remarqué du 19 mars 2026 (Cass. 2e civ., n° 23-22.531), la Cour de cassation adopte une conception particulièrement stricte des obligations pesant sur les assurés bénéficiant d'un arrêt de travail.

Elle juge qu'un salarié qui se rend à un entretien d'embauche pendant un arrêt maladie, sans autorisation préalable, s'expose à la perte de ses indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

➤ **Les obligations du salarié en arrêt de travail**

Le bénéfice des indemnités journalières est subordonné au respect de plusieurs obligations prévues par le Code de la sécurité sociale.

Parmi celles-ci figure notamment l'obligation, pour l'assuré, de s'abstenir de toute activité non expressément et préalablement autorisée pendant la durée de son arrêt de travail.

Cette obligation vise à garantir que l'état de santé ayant justifié l'arrêt demeure compatible avec le versement des prestations.

➤ **Les faits**

En l'espèce, une salariée placée en arrêt de travail avait entrepris des démarches afin de retrouver un emploi.

Durant son arrêt, elle avait :

- adressé une candidature à un nouvel employeur,
- échangé à plusieurs reprises avec le service des ressources humaines de cette entreprise,
- puis participé à un entretien d'embauche.

Estimant que cette démarche ne constituait pas une activité interdite, elle n'avait sollicité aucune autorisation préalable.

➤ **La décision des juges du fond**

Les juges d'appel avaient adopté une lecture relativement souple de la réglementation.

Ils relevaient notamment que :

- la recherche d'emploi ne constitue ni une activité professionnelle rémunérée, ni une activité bénévole, sportive ou de loisirs,
- la caisse primaire d'assurance maladie n'avait pas répondu aux interrogations de l'assurée sur les conséquences d'une telle démarche.

Ils en avaient déduit que celle-ci pouvait légitimement penser être autorisée à quitter son domicile afin de participer à un entretien de recrutement.

➤ **La position de la Cour de cassation**

La Cour de cassation censure cette analyse.

Elle considère qu'en participant à un entretien d'embauche pendant son arrêt de travail, l'assurée avait nécessairement exercé une activité au sens du Code de la sécurité sociale.

Peu importe que cette activité :

- ne soit pas rémunérée,
- ne constitue pas un travail effectif,
- ou ait uniquement pour objet une recherche d'emploi.

Dès lors qu'aucune autorisation préalable n'avait été obtenue, les conditions de versement des indemnités journalières n'étaient plus réunies.

Le manquement était donc caractérisé.

➤ **Une conception particulièrement extensive de la notion d'activité**

Cette décision confirme l'interprétation particulièrement rigoureuse retenue par la Haute juridiction.

La notion « d'activité susceptible de remettre en cause le versement des indemnités journalières ne se limite pas à l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée.

Elle englobe également certaines démarches personnelles lorsque celles-ci sont incompatibles avec les obligations attachées à l'arrêt de travail ou n'ont pas été préalablement autorisées.

➤ **Les conséquences pratiques**

Cette jurisprudence invite à une grande prudence.

Un salarié placé en arrêt de travail qui souhaite participer à un entretien d'embauche ou accomplir toute autre démarche susceptible d'être qualifiée d'activité doit s'interroger préalablement sur sa compatibilité avec son arrêt de travail et, le cas échéant, solliciter les autorisations nécessaires.

À défaut, il s'expose à une remise en cause du versement de ses indemnités journalières par l'Assurance maladie.

➤ **Notre analyse**

Cet arrêt illustre la volonté de la Cour de cassation de renforcer le respect des obligations pesant sur les bénéficiaires d'indemnités journalières.

La solution retenue peut apparaître sévère dès lors qu'une simple démarche de recherche d'emploi, non rémunérée, est assimilée à une activité susceptible de justifier la suspension des IJSS.

Elle rappelle néanmoins que l'arrêt de travail est exclusivement destiné à permettre la récupération de l'état de santé du salarié.

Toute activité extérieure, même sans contrepartie financière, doit donc être appréciée avec une grande prudence tant par les salariés que par leurs employeurs et leurs conseils.

<http://www.courdecassation.fr/decision/69bba042cdc6046d472d6472>