

Peut-on suspendre un contrat pendant un arrêt maladie ?

Réponse courte

Oui, le contrat de travail est automatiquement suspendu de plein droit pendant un arrêt maladie dûment constaté, sans que le lien contractuel ne soit rompu. Cette suspension intervient dès la justification de l'incapacité par un certificat médical transmis dans les délais légaux.

Pendant la suspension, le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire, sauf pour le maintien de salaire prévu par la loi. L'employeur ne peut ni licencier, ni modifier le contrat, ni prendre de mesure disciplinaire pendant cette période, sauf exceptions légales (faute grave ou cessation d'activité).

Définition

La suspension du contrat de travail désigne l'interruption temporaire de l'exécution des obligations principales du salarié et de l'employeur, sans que le lien contractuel ne soit rompu. Lorsqu'un salarié est en incapacité de travail pour cause de maladie dûment constatée, le contrat de travail est suspendu de plein droit pendant toute la durée de l'incapacité, conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail luxembourgeois. Durant cette période, le salarié n'est pas tenu de fournir sa prestation de travail et l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire, sauf dispositions spécifiques relatives au maintien de salaire.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur doit-il maintenir le salaire pendant un arrêt maladie ?

L'employeur doit maintenir le salaire pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de référence de 12 mois, selon l'article L.121-6(3) du Code du travail. Au-delà, la Caisse nationale de santé (CNS) prend le relais pour les indemnités pécuniaires de maladie.

L'employeur peut-il licencier un salarié pendant un arrêt maladie ?

Non, l'employeur ne peut ni licencier ni notifier un préavis de licenciement pendant la suspension pour maladie, conformément à l'article L.121-6(4) du Code du travail. Les seules exceptions sont la faute grave ou la cessation définitive de l'activité de l'entreprise.

Qu'est-ce que la suspension du contrat de travail pendant un arrêt maladie au Luxembourg ?

La suspension du contrat de travail désigne l'interruption temporaire des obligations principales du salarié et de l'employeur sans rompre le lien contractuel. Elle intervient automatiquement de plein droit dès qu'un salarié justifie son incapacité par un certificat médical transmis dans les 3 jours ouvrables.

Quelles sont les conditions pour que la suspension du contrat soit valide ?

L'incapacité doit être constatée par un médecin autorisé à exercer au Luxembourg ou dans un État membre de l'UE, et justifiée par un certificat médical transmis à l'employeur dans un délai de 3 jours ouvrables. Le certificat doit être reconnu par la CNS si nécessaire.

Conditions d'exercice

La suspension du contrat de travail pour cause de maladie intervient automatiquement dès que le salarié justifie son absence par un certificat médical, transmis à l'employeur dans un délai de trois jours ouvrables à compter du début de l'incapacité. L'incapacité de travail doit être constatée par un médecin autorisé à exercer au Luxembourg ou dans un État membre de l'Union européenne, sous réserve de la reconnaissance du certificat par la Caisse nationale de santé (CNS). La suspension prend fin dès que le salarié est apte à reprendre le travail ou à l'expiration de la période maximale d'incapacité prévue par la législation.

Modalités pratiques

Pendant la suspension du contrat pour maladie, le salarié conserve son statut et ses droits liés à l'ancienneté, à l'exception de la rémunération, qui est maintenue par l'employeur pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de référence de 12 mois, conformément à l'article [L.121-6\(3\)](#) du Code du travail. Au-delà, la CNS prend le relais pour le paiement des indemnités pécuniaires de maladie. L'employeur ne peut ni licencier ni notifier un préavis de licenciement au salarié pendant la période de suspension, sauf en cas de faute grave ou de cessation définitive de l'activité de l'entreprise. Toute mesure disciplinaire ou modification unilatérale du contrat pendant la suspension est nulle et sans effet.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de vérifier systématiquement la conformité des certificats médicaux et de veiller au respect des délais de transmission. L'employeur doit s'abstenir de toute prise de contact visant à obtenir la reprise anticipée du travail ou à exercer une pression sur le salarié en incapacité. Il est conseillé de documenter toutes les communications et de conserver les justificatifs médicaux dans le respect du secret médical et des règles de protection des données. En cas de doute sur la validité de l'incapacité, l'employeur peut solliciter un contrôle médical via la CNS. À la reprise du travail, un entretien de reprise peut être organisé pour faciliter la réintégration du salarié, sans que cela constitue une obligation légale.

Cadre juridique

La suspension du contrat de travail pour maladie est régie par les articles [L.121-6](#) à [L.121-8](#) du Code du travail luxembourgeois. Les modalités de maintien de salaire et d'indemnisation sont fixées par l'article [L.121-6\(3\)](#) et les dispositions de la loi modifiée du 16 avril 1979 portant réglementation de la sécurité sociale. La protection contre le licenciement pendant la suspension est prévue à l'article [L.121-6\(4\)](#). La jurisprudence nationale confirme l'interdiction de toute mesure de rupture ou de modification du contrat pendant la suspension pour maladie, sauf exceptions expressément prévues par la loi.

L'employeur ne peut en aucun cas imposer une suspension du contrat pour un autre motif pendant un arrêt maladie ; toute tentative de modification du statut contractuel durant cette période expose à une nullité de la mesure et à des sanctions.

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.