

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

Réponse courte

L'employeur doit maintenir **l'intégralité du salaire** pendant **77 jours d'incapacité de travail maximum**, calculés sur une **période de référence de 18 mois consécutifs**. Ce décompte inclut **toutes les périodes de maladie**, continues ou discontinues, survenues durant ces 18 mois.

Le maintien du salaire s'effectue **jusqu'à la fin du mois civil** au cours duquel le **77ème jour** est atteint. Si ce seuil est franchi le 1er d'un mois, l'employeur maintient la rémunération **tout le mois**. Après cette période, la **Caisse nationale de santé (CNS)** prend automatiquement le relais pour l'indemnisation directe du salarié, sans démarche particulière.

Définition

Le **maintien du salaire** (également appelé "**Lohnfortzahlung**") constitue l'obligation légale pour l'employeur de verser la rémunération habituelle complète au salarié temporairement incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident. Cette obligation vise à garantir la **continuité financière** du salarié pendant sa période de récupération.

Cette prestation couvre **l'intégralité de la rémunération** : salaire de base, primes habituelles, avantages en nature et tous les éléments contractuels que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler normalement. Le maintien du salaire s'inscrit dans le cadre de la **protection sociale** luxembourgeoise et constitue un droit fondamental pour tout salarié justifiant de son incapacité médicale.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur doit-il maintenir le salaire d'un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

L'employeur doit maintenir l'intégralité du salaire pendant 77 jours d'incapacité de travail maximum, calculés sur une période de référence de 18 mois consécutifs. Ce décompte inclut toutes les périodes de maladie, continues ou discontinues, survenues durant ces 18 mois.

Comment sont calculés les 77 jours de maintien du salaire par l'employeur ?

Les 77 jours correspondent à des jours calendaires (week-ends et jours fériés inclus) et sont calculés sur une période glissante de 18 mois précédant le mois en cours. Le décompte est cumulatif et inclut toutes les périodes d'incapacité, qu'elles résultent d'une pathologie unique ou de plusieurs maladies distinctes.

L'employeur peut-il récupérer une partie des sommes versées pendant l'arrêt maladie ?

Oui, l'employeur peut solliciter systématiquement le remboursement de 80% des sommes versées auprès de la Mutualité des employeurs. Cependant, le maintien du salaire au-delà de la période légale de 77 jours ne peut donner lieu à aucun remboursement rétroactif de la CNS.

Que se passe-t-il quand l'employeur atteint les 77 jours de maintien du salaire ?

Le maintien du salaire s'effectue jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel le 77ème jour est atteint. Après cette période, la Caisse nationale de santé (CNS) prend automatiquement le relais pour l'indemnisation directe du salarié, sans démarche particulière de la part de l'employeur ou du salarié.

Conditions d'exercice

Conditions d'ouverture du droit : Le maintien du salaire s'applique dès lors que le salarié respecte les **obligations légales** :

- **Information** de l'employeur **le jour même** de l'absence
- **Transmission** du certificat médical dans les **3 jours ouvrés**
- **Justification médicale** de l'incapacité par un médecin autorisé

Période de référence de 18 mois : Le calcul des **77 jours** s'effectue sur une **période glissante de 18 mois calendaires** précédant le mois en cours. Cette période de référence inclut **tous les jours d'incapacité** (week-ends et jours fériés compris), qu'ils résultent d'une pathologie unique ou de plusieurs maladies distinctes.

Décompte automatique mensuel : Chaque mois, la CNS vérifie si l'employeur a atteint le seuil de **77 jours payés** sur les **18 mois précédents**. Si le seuil est franchi, la responsabilité financière bascule automatiquement vers la CNS pour les incapacités ultérieures.

Modalités pratiques

Calcul précis des 77 jours :

- **Jours calendaires** uniquement (week-ends et jours fériés inclus)
- **Décompte cumulatif** de toutes les périodes d'incapacité sur 18 mois
- **Période glissante** recalculée chaque mois
- **Remise à zéro** en cas de changement d'employeur

Règles de fin de maintien :

- **77ème jour en cours de mois** : maintien jusqu'à la **fin du mois**
- **77ème jour le 1er du mois** : maintien durant **tout le mois**
- **77ème jour le dernier du mois** : obligations accomplies

Contenu du maintien intégral :

- **Salaire de base** habituel du salarié
- **Primes et suppléments** contractuels réguliers
- **Avantages en nature** prévus au contrat
- **Majorations** qui auraient été dues (travail programmé)
- **Exclusion** : heures supplémentaires imprévisibles, primes exceptionnelles

Transition automatique vers la CNS : La CNS informe automatiquement l'employeur et le salarié du **bascullement de responsabilité**. Aucune démarche n'est requise. La CNS verse ensuite des **indemnités pécuniaires** correspondant au salaire de référence, dans la limite du plafond légal.

Pratiques et recommandations

Gestion administrative rigoureuse :

- **Tenir un registre précis** des absences maladie par salarié
- **Suivre mensuellement** le décompte des 77 jours sur 18 mois
- **Utiliser les outils CNS** de calcul automatisé disponibles en ligne
-

Archiver systématiquement les certificats médicaux et notifications

Communication proactive :

- **Informers les salariés** de l'approche du seuil de 77 jours
- **Expliquer clairement** les modalités de transition vers la CNS
-

Anticiper les questions relatives aux montants d'indemnisation

Coordonner avec les services RH les déclarations CNS mensuelles

Optimisation des coûts :

- **Solliciter systématiquement** le remboursement de 80% auprès de la Mutualité des employeurs
-

Vérifier l'exactitude des déclarations mensuelles CNS

Anticiper les impacts budgétaires des incapacités longues

Former les responsables RH aux règles de décompte

Suivi médical et réintégration :

- **Maintenir le contact** avec les salariés en incapacité longue
-

Préparer les conditions de retour après 6 semaines d'absence

Coordonner avec la médecine du travail si nécessaire

Anticiper les besoins d'aménagement de poste

Cadre juridique

Dispositions légales principales :

- **Article L.121-6 du Code du travail** (modifié loi du 10 août 2018) : obligation de maintien du salaire pendant 77 jours sur 18 mois
- **Article L.121-6 paragraphe (3)** : calcul de la rémunération selon le type de contrat
- **Article L.121-6 paragraphe (4)** : exceptions à l'obligation de maintien
- **Article L.121-6 paragraphe (5)** : obligations complémentaires de l'employeur

Réglementation sécurité sociale :

- **Code de la sécurité sociale, article 186** : indemnités pécuniaires [CNS](#)
- **Article 47 du Code de la sécurité sociale** : décisions de refus [CNS](#)
- **Statuts de la CNS** : modalités pratiques de déclaration et contrôle
- **Circulaires administratives CNS** : précisions sur les modalités d'application

Coordination avec autres dispositifs :

- **Mutualité des employeurs** : remboursement de 80% à l'employeur
- **Assurance accident** : règles spécifiques en cas d'accident du travail
- **Protection contre le licenciement** : 26 semaines de protection maximale
- **Reclassement professionnel** : procédures de réintégration

Jurisprudence consolidée :

- **Cour supérieure de justice** : application uniforme du seuil de 77 jours
- **Tribunaux du travail** : calcul des éléments de rémunération à maintenir
- **Arbitrage CNS** : résolution des litiges de prise en charge

Le **non-respect de l'obligation** de maintien du salaire expose l'employeur à des **sanctions pénales** et à des **dommages-intérêts**.
Inversement, le maintien du salaire **au-delà de la période légale** ne peut donner lieu à **aucun remboursement rétroactif** de la [CNS](#).

Il est **essentiel** de tenir un décompte rigoureux et actualisé des jours d'incapacité pour chaque salarié. La **période de référence** étant glissante, le calcul doit être **réactualisé mensuellement**. En cas de doute sur le décompte ou les modalités, il est recommandé de consulter directement la [CNS](#).

Point crucial : Les **77 jours** correspondent à des **jours calendaires** et non à des jours ouvrés, ce qui accélère significativement l'atteinte du seuil.

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.