Que se passe-t-il après les 77 jours d'incapacité de travail ?

Réponse courte

Après **77 jours d'incapacité de travail** sur une **période de référence de 18 mois consécutifs**, la **Caisse nationale de santé (CNS)** prend automatiquement le relais de l'employeur pour le versement des indemnités. Le salarié perçoit directement de la CNS une **indemnité pécuniaire de maladie** jusqu'à **78 semaines maximum**, et l'employeur **cesse définitivement** l'obligation de maintien du salaire, sauf disposition contractuelle plus favorable.

Important : la **protection contre le licenciement** dure **26 semaines** à partir du premier jour d'incapacité (et non jusqu'au 77e jour). Au-delà, l'employeur peut licencier mais doit respecter les **règles générales du droit du travail**, notamment la motivation et l'interdiction de discrimination. La transition CNS est **automatique** et l'employeur doit informer le salarié de ce changement.

Définition

Le **seuil des 77 jours d'incapacité de travail** constitue un jalon déterminant dans le système luxembourgeois de prise en charge de la maladie. Ce seuil déclenche automatiquement le **transfert de responsabilité** du maintien de rémunération de l'employeur vers la CNS. Le calcul s'effectue sur une **période de référence de 18 mois de calendrier successifs**, incluant tous les jours d'incapacité, consécutifs ou non, qu'ils résultent d'une ou plusieurs maladies.

Cette transition vise à **équilibrer les charges** entre employeurs et sécurité sociale, tout en garantissant la **continuité de la couverture sociale** du salarié. Le système assure une **sécurité financière** au salarié jusqu'à 78 semaines d'indemnisation par la CNS, avec possibilité d'extension sous conditions médicales spécifiques.

Questions fréquentes

Comment sont calculés les 77 jours d'incapacité de travail ?

Les 77 jours sont calculés sur une période de référence glissante de 18 mois de calendrier successifs. Tous les jours calendaires d'incapacité sont comptabilisés (y compris week-ends et jours fériés), qu'ils soient consécutifs ou non, et qu'ils résultent d'une ou plusieurs maladies, à condition d'être validés par certificat médical.

L'employeur peut-il licencier un salarié après les 77 jours d'incapacité ?

La protection contre le licenciement dure 26 semaines à partir du premier jour d'incapacité (indépendamment des 77 jours). Au-delà de ces 26 semaines, l'employeur peut licencier mais doit respecter les règles générales du droit du travail, notamment la motivation renforcée et l'interdiction de discrimination liée à l'état de santé.

Quand la CNS prend-elle exactement le relais de l'employeur ?

L'employeur maintient le salaire jusqu'à la fin du mois où tombe le 77e jour d'incapacité. La CNS prend automatiquement le relais dès le 1er jour du mois suivant et verse directement l'indemnité pécuniaire de maladie au salarié, avec notification automatique à l'employeur et au salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que se passe-t-il après 77 jours d'incapacité de travail au Luxembourg ?

Après 77 jours d'incapacité de travail sur une période de 18 mois consécutifs, la Caisse nationale de santé (CNS) prend automatiquement le relais de l'employeur pour le versement des indemnités. L'employeur cesse définitivement son obligation de maintien du salaire et le salarié perçoit directement une indemnité pécuniaire de maladie de la CNS jusqu'à 78 semaines maximum.

Conditions d’exercice

Le **calcul des 77 jours** s'effectue selon l'article L.121-6 du Code du travail sur une **période de référence de 18 mois de calendrier successifs**. Sont comptabilisés tous les **jours calendaires** d'incapacité (y compris week-ends et jours fériés), validés par certificat médical et reconnus par la CNS.

Conditions cumulatives pour déclencher le relais CNS :

- **77 jours d'incapacité** atteints sur la période de 18 mois
- **Certificats médicaux valides** pour chaque période d'absence
- **Déclarations correctes** effectuées par l'employeur auprès du CCSS
- **Validation CNS** des périodes d'incapacité

La **période de référence glissante** signifie qu'à chaque nouveau mois, le calcul est recalculé en prenant les 18 mois précédents. La CNS **contrôle automatiquement** chaque mois si le seuil est atteint et informe l'employeur en cas de changement de prise en charge.

Modalités pratiques

Phase de transition (77e jour atteint) :

1. L'employeur maintient le salaire **jusqu'à la fin du mois** où tombe le 77e jour
2. La CNS prend automatiquement le relais **dès le 1er jour du mois suivant**
3. **Notification automatique** de la CNS à l'employeur et au salarié
4. **Arrêt définitif** de l'obligation de maintien du salaire par l'employeur

Indemnisation par la CNS :

- **Indemnité pécuniaire de maladie** versée directement au salarié
- **Montant :** salaire de base le plus élevé des 3 derniers mois + moyenne des compléments sur 12 mois
- **Plafond :** 5 fois le salaire social minimum
- **Durée maximale :** 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines

Obligations administratives :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- L'employeur doit **informer le salarié** de la transition vers la CNS
- **Mise à jour** des déclarations mensuelles au CCSS
- **Conservation** du contrat de travail (suspension, non rupture)
- **Maintien** des avantages sociaux liés au statut de salarié

Pratiques et recommandations

Suivi préventif des 77 jours :

- Tenir un **registre actualisé** des absences pour maladie
- Utiliser les **outils de calcul automatisé** fournis par les organismes sociaux
-

Alerter le salarié à l'approche du seuil (ex: à 60 jours)

Anticiper la transition pour éviter toute rupture de paiement

Communication avec le salarié :

- **Expliquer clairement** le passage de responsabilité vers la CNS
-

Rassurer sur le maintien du contrat de travail

Informer sur les droits et obligations pendant l'indemnisation CNS

Documenter tous les échanges pour traçabilité

Gestion de la protection contre le licenciement :

- **Rappel important :** la protection dure 26 semaines (non liée aux 77 jours)
- Au-delà de 26 semaines, licenciement possible mais avec **motivation renforcée**
-

Éviter toute discrimination liée à l'état de santé

Consulter un spécialiste juridique pour les cas complexes

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Article L.121-6(3)** : Maintien du salaire jusqu'à la fin du mois contenant le 77e jour sur période de référence de 18 mois
- **Article L.121-6(3)** : Protection contre le licenciement pendant 26 semaines maximum
- **Article L.121-6(5)** : Possibilité de licenciement après expiration des périodes de protection

Code de la sécurité sociale :

- **Article 186 et suivants** : Indemnités pécuniaires de maladie par la CNS
- **Articles 194-198** : Modalités de calcul et durée d'indemnisation (78 semaines)

Jurisprudence et circulaires :

- **Circulaires CNS** : Modalités pratiques de calcul des 77 jours et transition
- **Jurisprudence** : Application du principe de non-discrimination après la période de protection

Protection des données :

- **RGPD** et **loi du 1er août 2018** : Confidentialité des données de santé
- **Code du travail L.261-1** : Respect de la vie privée du salarié

La transition vers la CNS après 77 jours est **automatique** et ne nécessite aucune démarche particulière du salarié. L'employeur doit cependant veiller à **informer clairement** le salarié de ce changement et s'assurer de la **continuité administrative**. Attention : la **protection contre le licenciement (26 semaines)** et le **seuil de maintien du salaire (77 jours)** sont deux mécanismes **distincts et indépendants** régis par des durées différentes.

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.