

Existe-t-il un nombre maximal de jours de congé pour raisons de santé ?

Réponse courte

Il n'existe pas de **nombre maximal légal** de jours de congé pour raisons de santé au Luxembourg. Un salarié peut être en incapacité de travail aussi longtemps que médicalement justifié. Toutefois, deux limites légales encadrent cette situation.

La **protection contre le licenciement** est limitée à 26 semaines continues d'incapacité sur une période de référence de 104 semaines. Au-delà de ce seuil, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour absence prolongée, sous réserve du respect de la procédure légale.

L'**indemnisation par la CNS** est plafonnée à 78 semaines sur une période de 104 semaines. L'employeur maintient le salaire pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur 18 mois, puis la **CNS** prend le relais jusqu'à épuisement des 78 semaines. Au-delà, le salarié peut percevoir une pension d'invalidité s'il remplit les conditions.

Les absences pour maladie doivent être systématiquement documentées avec certificat médical et respecter les obligations de notification (avertissement le jour même, certificat au 3e jour maximum). La gestion rigoureuse de ces seuils est essentielle pour garantir la conformité juridique.

Définition

Le **congé pour raisons de santé**, ou congé de maladie, désigne la période pendant laquelle un salarié est dispensé de fournir sa prestation de travail en raison d'une **incapacité médicalement constatée**. Cette incapacité peut résulter d'une maladie ou d'un accident, qu'il soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. Le salarié bénéficie alors d'une protection spécifique contre le licenciement et d'une indemnisation selon des modalités prévues par la loi. L'article [L.121-6](#) du Code du travail constitue le fondement juridique de cette protection.

Questions fréquentes

Combien de temps un salarié est-il protégé contre le licenciement en cas de maladie ?

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 26 semaines continues d'incapacité sur une période de référence de 104 semaines. Au-delà de ce seuil, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour absence prolongée, sous réserve du respect de la procédure légale.

Existe-t-il une limite au nombre de jours de congé maladie au Luxembourg ?

Il n'existe pas de nombre maximal légal de jours de congé pour raisons de santé au Luxembourg. Un salarié peut être en incapacité de travail aussi longtemps que médicalement justifié, mais deux seuils encadrent cette situation : la protection contre le licenciement (26 semaines continues) et l'indemnisation par la CNS (78 semaines sur 104 semaines).

Quelles sont les obligations du salarié en cas d'arrêt maladie ?

Le salarié doit informer immédiatement l'employeur de son absence le jour même de l'empêchement et transmettre un certificat médical établi par un médecin agréé au plus tard le troisième jour de l'incapacité. Le certificat doit attester de l'incapacité de travail et de sa durée prévisible.

Qui paie le salaire pendant un congé maladie et pendant combien de temps ?

L'employeur maintient le salaire intégral pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de 18 mois. À partir du 78e jour, la Caisse nationale de santé (CNS) prend le relais pour l'indemnisation, dans la limite de 78 semaines sur une période de 104 semaines.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé pour raisons de santé, le salarié doit respecter des **obligations strictes de notification**. Il doit informer immédiatement l'employeur de son absence le jour même de l'empêchement, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit. Le certificat médical doit être transmis à l'employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité.

Le certificat médical doit être établi par un **médecin agréé** et attester de l'incapacité de travail ainsi que de sa durée prévisible. L'employeur ne peut exiger la reprise du travail tant que l'incapacité est médicalement justifiée. La protection contre le licenciement s'applique pendant une période déterminée par la loi, sous réserve du respect de ces obligations.

En cas de doute sur la validité d'un certificat médical ou sur la durée de l'incapacité, l'employeur peut solliciter un **contrôle médical** via le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). Le CMSS peut effectuer des visites au domicile du salarié pour vérifier le respect des prescriptions médicales.

Modalités pratiques

Le Code du travail luxembourgeois ne fixe pas de nombre maximal de jours de congé pour raisons de santé. Cependant, deux seuils légaux encadrent la protection du salarié et l'indemnisation.

Seuil	Durée	Période de référence	Base légale	Conséquence
Protection contre le licenciement	26 semaines continues	104 semaines	Article <u>L.121-6</u>	Au-delà, l'employeur peut licencier pour absence prolongée
Maintien du salaire par l'employeur	77 jours	18 mois	Article <u>L.121-6</u>	Au-delà, la <u>CNS</u> prend le relais
Indemnisation par la <u>CNS</u>	78 semaines	104 semaines	Code de la sécurité sociale	Au-delà, fin de l'indemnisation

L'**employeur** assure le maintien intégral du salaire et des avantages résultant du contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 18 mois de calendrier successifs. L'employeur peut solliciter un remboursement à hauteur de 80 % auprès de la Mutualité des employeurs.

À partir du 78^e jour, la **Caisse nationale de santé (CNS)** prend le relais pour l'indemnisation, dans la limite de 78 semaines sur une période de 104 semaines. L'indemnité pécuniaire de maladie est calculée sur la base du revenu professionnel soumis à cotisations. Elle n'est plus accordée au-delà de l'âge de 68 ans.

Au-delà de 78 semaines d'indemnisation sur 104 semaines, le salarié peut percevoir une **pension d'invalidité** s'il remplit les conditions prévues par le Code de la sécurité sociale. Le reclassement professionnel interne ou externe peut également être envisagé via la Commission mixte.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **tenir un registre précis** des absences pour maladie afin de respecter les seuils légaux relatifs à la protection contre le licenciement et à l'indemnisation. Ce registre doit mentionner la date de début et de fin de chaque période d'incapacité, ainsi que la durée cumulée sur les périodes de référence (18 mois et 104 semaines).

Les absences doivent être **documentées et archivées** dans le respect des règles de protection des données personnelles (articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail, RGPD). Les certificats médicaux doivent être conservés de manière confidentielle et accessibles uniquement aux personnes habilitées.

Il est conseillé d'**informer les salariés** des conséquences d'une absence prolongée, notamment la perte de la protection contre le licenciement au-delà de 26 semaines continues d'absence et l'épuisement des droits à indemnisation après 78 semaines. Une communication transparente permet d'éviter les situations conflictuelles.

En cas d'approche des seuils critiques (26 semaines ou 78 semaines), il est recommandé d'**anticiper les démarches** : procédure de licenciement pour absence prolongée (avec respect de la procédure légale et de l'encadrement humain), saisine de la Commission mixte pour un reclassement professionnel, ou préparation d'une demande de pension d'invalidité.

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être garantie dans la gestion des absences pour raisons de santé. Les mêmes règles doivent s'appliquer à tous, indépendamment de l'ancienneté, du statut ou de la fonction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Protection en cas d'incapacité de travail : obligations de notification, protection contre le licenciement (26 semaines), maintien du salaire (77 jours sur 18 mois)
Articles L.261-1 et suivants du Code du travail	Protection des données personnelles
Code de la sécurité sociale	Indemnisation par la <u>CNS</u> (78 semaines sur 104 semaines), pension d'invalidité, reclassement professionnel
Article 47 du Code de la sécurité sociale	Décisions de refus de la <u>CNS</u> , recours
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Gestion des données de santé

Assurez-vous d'informer chaque salarié des seuils légaux de protection et d'indemnisation. Veillez à garantir la traçabilité des absences et à respecter strictement la confidentialité des données médicales.

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.