Quelles sont les obligations de l'employeur envers un salarié atteint de longue maladie ?

Réponse courte

L'employeur doit maintenir le contrat de travail du salarié en longue maladie et garantir l'**égalité de traitement**. Il assure le paiement du salaire pendant les **77 premiers jours** d'incapacité sur une période de référence de **18 mois**, puis la CNS prend le relais pour l'indemnisation.

La **protection contre le licenciement** s'applique pendant **26 semaines** à compter de la survenance de l'incapacité. L'employeur ne peut licencier pour motif de maladie, sauf faute grave ou impossibilité objective. Il doit documenter toutes les absences et informer le salarié de ses droits.

À la reprise, l'employeur propose le même poste ou un poste équivalent. En cas de modification du contrat ou de licenciement, il respecte les procédures légales, notamment la consultation des représentants du personnel et les obligations de **reclassement professionnel** si le salarié ne peut plus occuper son poste.

Définition

La **longue maladie** correspond à une incapacité de travail médicalement justifiée dont la durée atteint ou dépasse **26 semaines** continues ou discontinues sur une période de 12 mois consécutifs. Cette situation confère au salarié une protection renforcée en matière de maintien du contrat, de rémunération et de protection contre le licenciement.

La reconnaissance suppose la présentation de **certificats médicaux valides** attestant l'incapacité, transmis dans les délais légaux. Le salarié doit avertir l'employeur le jour même de l'absence (article L.121-6) et soumettre un certificat médical au plus tard le troisième jour. Cette protection s'applique indépendamment de la cause de la maladie, sous réserve du respect des obligations de notification.

Questions fréquentes

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

L'employeur doit maintenir le paiement intégral du salaire et des avantages pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de référence de 18 mois. Au-delà, c'est la CNS qui prend le relais avec l'indemnité pécuniaire de maladie.

Pendant combien de temps un salarié en longue maladie est-il protégé contre le licenciement ?

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 26 semaines à compter de la survenance de l'incapacité. L'employeur ne peut licencier pour motif de maladie, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité objective pour motif étranger à la maladie.

Que doit faire l'employeur si le salarié ne peut plus occuper son poste après une longue maladie ?

L'employeur doit examiner les possibilités de reclassement professionnel conformément au Code du travail. Il peut être tenu de proposer un poste adapté aux capacités du salarié ou d'engager des procédures de reclassement selon la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

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

Quelles sont les principales obligations de l'employeur envers un salarié en longue maladie au Luxembourg ?

L'employeur doit maintenir le contrat de travail, assurer le paiement du salaire pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur 18 mois, garantir l'égalité de traitement et respecter la protection contre le licenciement pendant 26 semaines. Il doit également proposer le même poste ou un poste équivalent lors de la reprise du travail.

Conditions d’exercice

L'employeur est tenu à ses obligations dès que le salarié transmet un certificat médical conforme dans les délais. Le cumul des absences pour maladie doit atteindre 26 semaines sur une période de référence de 12 mois pour ouvrir droit au régime de longue maladie.

Critère	Salarié	Employeur
Notification immédiate	Aviser le jour même (oral ou écrit)	Recevoir l'avertissement
Certificat médical	Le 3e jour au plus tard	Vérifier la conformité
Traçabilité	Conserver copies	Documenter toutes absences
Égalité de traitement	Bénéficier des mêmes droits	Garantir non-discrimination

Le salarié doit respecter les formalités sous peine de suspension de ses droits. L'employeur s'assure de la traçabilité et du respect de l'égalité de traitement.

Modalités pratiques

Pendant la longue maladie, l'employeur maintient le contrat et s'abstient de licencier pour absence maladie, sauf faute grave ou impossibilité objective pour motif étranger à la maladie.

Période	Prise en charge	Montant	Base légale
Jours 1-77 (sur 18 mois)	Employeur	100% salaire + avantages	Art. L.121-6 (3)
Au-delà du 77e jour	CNS	Indemnité pécuniaire	Code sécurité sociale
Protection licenciement	26 semaines	Interdiction totale	Art. L.121-6 (3)
Durée maximale CNS	78 semaines	Sur 104 semaines	Code sécurité sociale

L'employeur garantit la conservation du poste ou propose un poste équivalent lors du retour, sous réserve des nécessités de l'entreprise. Toute modification du contrat doit être justifiée, notifiée par écrit et respecter les procédures légales, notamment la consultation des représentants du personnel.

En cas de doute sur la validité de l'incapacité, l'employeur peut solliciter un contrôle médical via la CNS. Si le salarié ne peut reprendre son poste, des procédures de **reclassement professionnel** peuvent s'appliquer conformément au Livre V, Titre V du Code du travail.

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

Pratiques et recommandations

L'employeur documente systématiquement toutes les absences, communications et décisions pour assurer la traçabilité et la conformité. Il informe le salarié de ses droits et obligations, et veille à l'absence de discrimination ou pression liée à la maladie.

À l'issue de la période de maladie, un **entretien de reprise** est conseillé pour évaluer la capacité du salarié à reprendre son poste ou envisager un reclassement interne. Si le salarié présente une incapacité durable pour son dernier poste, l'employeur examine les possibilités de reclassement conformément à la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Toute décision de licenciement en lien avec la maladie exige une analyse approfondie, la consultation des représentants du personnel et le respect strict des procédures. L'employeur distingue les situations : absence prolongée justifiant un licenciement pour impossibilité objective (rare et encadré) versus incapacité nécessitant un reclassement professionnel.

Il est recommandé de tenir un registre des absences maladie et de former les managers aux obligations légales. En cas de litiges, la charge de la preuve pèse lourdement sur l'employeur qui doit démontrer le respect de toutes ses obligations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 (1) et (2)	Obligations de notification et certificat médical
Article L.121-6 (3)	Maintien salaire (77 jours sur 18 mois), protection licenciement (26 semaines)
Article L.121-7	Modification contrat de travail (procédures)
Article L.121-8	Suspension contrat en cas de reclassement professionnel
Article L.125-1	Obligations de reclassement professionnel
Articles L.551-1 et suivants	Reclassement des salariés incapables d'occuper leur poste
Articles L.241-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
Loi du 12 septembre 2003	Personnes en situation de handicap
Code de la sécurité sociale	Indemnités CNS, durées maximales (78 semaines sur 104)

L'employeur sollicite un avis médical officiel en cas de doute et s'abstient de toute mesure unilatérale discriminatoire. La distinction entre longue maladie simple et incapacité nécessitant un reclassement est essentielle pour déterminer les obligations applicables.

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

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.

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