

Une nouvelle maladie ouvre-t-elle une nouvelle période de maintien de salaire au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, une nouvelle maladie ne déclenche pas une nouvelle période de maintien de salaire. Au Luxembourg, **tous les jours d'incapacité de travail pour maladie sont cumulés, quelle que soit la nature ou l'origine des pathologies**, sur une **période de référence glissante de 18 mois consécutifs**. Cette règle s'applique également aux **accidents de travail et maladies professionnelles**.

L'employeur maintient le salaire du salarié jusqu'à la fin du mois au cours duquel le **77e jour d'incapacité** est atteint. Au-delà, la **Caisse nationale de santé (CNS)** prend le relais. Une nouvelle période de maintien de salaire ne s'ouvre qu'à compter du premier jour du mois où le cumul des 18 derniers mois accuse moins de 77 jours d'incapacité à charge de l'employeur. Pour les responsables RH, cela implique un **suivi rigoureux de toutes les absences pour maladie** sur base glissante, sans distinction selon la nature des affections.

Définition

Le **maintien de salaire** (Lohnfortzahlung) est l'obligation légale pour l'employeur luxembourgeois de continuer à verser l'intégralité de la rémunération au salarié en incapacité de travail pour cause de maladie, pendant une période déterminée par la loi. Cette obligation garantit la protection du revenu du salarié lors d'une incapacité temporaire.

Le principe du **cumul des jours d'incapacité** signifie que tous les arrêts maladie, quelles que soient leurs causes (grippe, lombalgie, dépression, accident de trajet, etc.), sont additionnés pour déterminer qui doit assurer la rémunération : l'employeur ou la CNS. Il n'existe pas de réinitialisation du compteur à chaque nouvelle maladie.

Questions fréquentes

Comment les employeurs doivent-ils suivre les absences maladie de leurs salariés ?

Les employeurs doivent mettre en place un système de comptabilisation précis de toutes les absences pour maladie sur 18 mois glissants, déclarer mensuellement au CCSS toutes les périodes d'incapacité, et vérifier chaque début de mois si le seuil des 77 jours est atteint ou sera prochainement atteint.

Comment sont comptabilisés les jours d'incapacité de travail pour le maintien de salaire au Luxembourg ?

Au Luxembourg, tous les jours d'incapacité de travail pour maladie sont cumulés sur une période de référence glissante de 18 mois consécutifs, quelle que soit la nature ou l'origine des pathologies. L'employeur maintient le salaire jusqu'à la fin du mois au cours duquel le 77e jour d'incapacité est atteint, puis la CNS prend le relais.

Quand une nouvelle période de 77 jours de maintien de salaire peut-elle s'ouvrir ?

Une nouvelle période de maintien de salaire s'ouvre uniquement au début du mois où le cumul des 18 derniers mois accuse moins de 77 jours d'incapacité à charge de l'employeur. Le décompte s'effectue sur une base glissante mensuelle après déduction des jours pris en charge par la CNS.

Une nouvelle maladie différente ouvre-t-elle une nouvelle période de maintien de salaire ?

Non, une nouvelle maladie ne déclenche pas une nouvelle période de maintien de salaire. Toutes les absences pour maladie, accidents de travail et maladies professionnelles sont additionnées dans le même compteur de 77 jours sur 18 mois, sans distinction selon la nature des affections.

Conditions d'exercice

Selon l'article [L.121-6 du Code du travail](#), l'employeur doit maintenir le salaire du salarié en incapacité de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le **77e jour d'incapacité**, calculé sur une **période de référence de 18 mois consécutifs**.

Règles de calcul du maintien de salaire

Critère	Modalité	Base légale
Période de référence	18 mois consécutifs glissants	Article L.121-6
Seuil de maintien	77 jours calendaires	Article L.121-6
Type de jours	Jours calendaires (week-ends et fériés inclus)	Article L.121-6
Fin du maintien	Fin du mois du 77e jour	Article L.121-6
Prise en charge CNS	À partir du mois suivant le 77e jour	Code sécurité sociale
Renouvellement	Au début du mois où cumul < 77 jours	Article L.121-6

Règles essentielles :

- Les 77 jours sont comptés en **jours calendaires** (et non en jours ouvrables), incluant week-ends et jours fériés
- Le décompte s'effectue sur une **base glissante de 18 mois** : chaque début de mois, on vérifie le cumul des 18 derniers mois
- **Toutes les incapacités** pour maladie, maladie professionnelle ou accident de travail sont comptabilisées ensemble
- Si le 77e jour tombe en cours de mois, l'employeur continue le versement jusqu'à la fin de ce mois
- Au début du mois suivant le 77e jour, la [CNS](#) prend le relais pour l'indemnisation

Renouvellement de la période : Une nouvelle période de 77 jours de maintien de salaire s'ouvre uniquement au début du mois où le cumul des 18 derniers mois accuse un total de moins de 77 jours à charge de l'employeur (après déduction des jours pris en charge par la [CNS](#)).

Changement d'employeur : En cas de changement d'employeur, le compteur des 77 jours repart à zéro pour le nouvel employeur.

Modalités pratiques

Suivi RH obligatoire

Le service RH doit mettre en place un système de comptabilisation précis de toutes les absences pour maladie sur une période glissante de 18 mois. Il est recommandé d'utiliser un tableau Excel ou un module SIRH permettant de :

- Enregistrer chaque jour d'incapacité déclaré, quelle qu'en soit la cause
- Calculer automatiquement le cumul sur les 18 derniers mois
- Identifier le mois de basculement vers la prise en charge CNS
- Conserver la traçabilité de tous les certificats médicaux

Échéances et délais clés

Obligation	Délai	Responsable
Déclaration mensuelle au <u>CCSS</u>	Chaque mois	Employeur
Information changement de prise en charge	Dès le 77e jour atteint	<u>CNS</u> (vers employeur et salarié)
Arrêt du maintien de salaire	Début du mois suivant le 77e jour	Employeur
Début indemnisation <u>CNS</u>	Premier jour du mois suivant le 77e jour	<u>CNS</u>

Démarches administratives

L'employeur doit **déclarer mensuellement** au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) toutes les périodes d'incapacité de travail de ses salariés. La CNS effectue elle-même le décompte cumulatif sur base de ces déclarations et des certificats médicaux reçus.

Lorsque le seuil des 77 jours est atteint, **la CNS informe par écrit** l'employeur et le salarié du changement de prise en charge. L'employeur cesse alors de verser le salaire, et la CNS indemnise directement le salarié.

Confidentialité médicale

Le service RH ne doit comptabiliser que les jours d'absence sans conserver d'informations sur la nature médicale des pathologies. Les certificats médicaux doivent être traités de manière confidentielle conformément au **Règlement général sur la protection des données (RGPD)**.

Pratiques et recommandations

Outils de gestion recommandés : Utilisez un fichier de suivi automatisé (disponible sur guichet.public.lu) ou intégrez cette fonctionnalité dans votre SIRH. Vérifiez chaque début de mois si le seuil des 77 jours sur 18 mois est atteint ou sera prochainement atteint.

Communication avec les salariés : Informez clairement les salariés sur le mode de calcul du maintien de salaire lors de l'intégration et dans le règlement intérieur. Expliquez que toutes les absences maladie, quelles que soient leurs causes, sont cumulées. Cette transparence prévient les incompréhensions et contestations ultérieures.

Vigilance particulière : Pour les **maladies chroniques intermittentes**, soyez particulièrement vigilant car le cumul peut atteindre rapidement le seuil des 77 jours. En cas de doute sur le décompte ou sur un changement de prise en charge, contactez directement la [CNS](#) ou l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)). Anticipez les périodes où la [CNS](#) prendra le relais pour ajuster votre masse salariale.

Remboursement par la Mutualité : L'employeur affilié à la Mutualité des employeurs peut obtenir un remboursement de **80%** de la rémunération maintenue pendant l'incapacité de travail, sous réserve que les déclarations soient effectuées dans les délais légaux.

Égalité de traitement : Appliquez les mêmes règles de décompte à tous les salariés, sans discrimination fondée sur la nature de la maladie ou les caractéristiques personnelles du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Maintien de salaire : 77 jours sur 18 mois, cumul de toutes les incapacités, protection contre le licenciement
Article L.241-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement entre les salariés
Articles 9 à 14 du Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire de maladie versée par la CNS après épuisement du maintien de salaire
Loi du 10 août 2018	Modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale en matière de maintien du contrat de travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles et médicales

Le non-respect du cumul obligatoire de tous les jours d'incapacité de travail, quelle que soit la nature des maladies (y compris accidents de travail et maladies professionnelles), expose l'employeur à des sanctions administratives lors d'un contrôle de l'[ITM](#) ou du [CCSS](#). En cas d'incertitude sur le calcul des 77 jours ou sur la qualification d'une absence, sollicitez l'avis de la [CNS](#) ou de l'[ITM](#) avant toute décision.

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.