Un salarié en arrêt maladie conserve-t-il son droit à la prime annuelle ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié en arrêt maladie conserve généralement son droit à la **prime annuelle**, sauf disposition contractuelle, conventionnelle ou usage d'entreprise prévoyant expressément une réduction ou exclusion liée à l'absence pour maladie. L'arrêt maladie n'entraîne pas automatiquement la perte du droit à cette prime.

La **prime annuelle** (treizième mois, gratification, bonus) constitue souvent un élément de la rémunération devant être versé intégralement au salarié malade. Toute restriction doit être justifiée par des critères objectifs, proportionnés et non discriminatoires. Les clauses excluant automatiquement les salariés malades du bénéfice de la prime peuvent être considérées comme **discriminatoires** au regard du Code pénal luxembourgeois (article 454) qui interdit toute discrimination fondée sur l'état de santé. Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés dans des situations comparables doit être respecté.

Si la prime est calculée au prorata du temps de présence effective, cette modalité doit être clairement définie dans les sources instituant la prime (contrat, convention collective, règlement intérieur) et appliquée de manière uniforme à l'ensemble des salariés. En cas de litige, les tribunaux du travail luxembourgeois examinent la nature de la prime, les conditions d'attribution et le respect des principes fondamentaux du droit du travail.

Définition

La **prime annuelle** désigne une somme versée par l'employeur au salarié, généralement en fin d'année, en complément du **salaire de base**. Elle peut résulter d'un **usage d'entreprise**, d'une **convention collective**, d'un **accord d'entreprise**, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'une stipulation contractuelle.

Au Luxembourg, la prime annuelle n'est pas une **obligation légale générale**, sauf si elle est prévue par un texte, un engagement ou un **usage constant et général**. Elle peut prendre diverses formes : **treizième mois**, gratification de fin d'année, bonus de performance ou prime exceptionnelle. Sa nature juridique (élément salarial ou gratification) détermine les règles applicables en cas d'absence pour maladie.

Questions fréquentes

Comment est calculée la prime annuelle en cas d'arrêt maladie prolongé ?

Si la prime est considérée comme un élément du salaire, elle doit être versée intégralement. Si elle peut être calculée au prorata du temps de présence effective, cette modalité doit être clairement définie dans les sources instituant la prime (contrat, convention collective, règlement intérieur) et appliquée uniformément à tous les salariés dans des situations comparables.

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

L'employeur peut-il exclure un salarié malade du versement de la prime annuelle ?

L'employeur ne peut exclure un salarié malade du versement de la prime annuelle que si une disposition expresse, objective et proportionnée le prévoit. Toute clause excluant automatiquement les salariés malades peut être considérée comme discriminatoire au regard de l'article 454 du Code pénal luxembourgeois qui interdit la discrimination fondée sur l'état de santé.

Quelles sont les conditions légales pour restreindre le droit à la prime annuelle d'un salarié malade ?

Toute restriction doit reposer sur une disposition expresse, claire et précise dans le contrat, la convention collective ou le règlement intérieur. Elle doit être objective, proportionnée, non discriminatoire et respecter le principe d'égalité de traitement. Les critères doivent être appliqués uniformément à l'ensemble des salariés placés dans une situation comparable.

Un salarié en arrêt maladie a-t-il droit à sa prime annuelle au Luxembourg ?

Oui, un salarié en arrêt maladie conserve généralement son droit à la prime annuelle au Luxembourg, sauf disposition contractuelle, conventionnelle ou usage d'entreprise prévoyant expressément une réduction ou exclusion liée à l'absence pour maladie. L'arrêt maladie n'entraîne pas automatiquement la perte de ce droit.

Conditions d’exercice

Le droit à la prime annuelle dépend des **conditions fixées** par la source qui l'institue : contrat de travail, convention collective, accord d'entreprise, usage ou engagement unilatéral. Les critères d'attribution peuvent inclure l'**ancienneté**, la présence effective à une date donnée, la réalisation d'objectifs ou la performance individuelle.

L'**arrêt maladie**, qu'il soit de courte ou longue durée, n'entraîne pas automatiquement la perte du droit à la prime annuelle. Toute restriction doit reposer sur une **disposition expresse, objective et proportionnée**. Il convient de distinguer les primes à **caractère salarial** (part intégrante de la rémunération) des primes à **caractère discrétionnaire** (librement attribuées par l'employeur dans le respect du principe d'égalité).

Les périodes d'**arrêt maladie indemnisées** (77 premiers jours par l'employeur, puis par la CNS) sont considérées comme du temps assimilé à du travail effectif pour certains droits, notamment ceux liés à l'ancienneté. Cette assimilation peut influencer le droit à la prime annuelle selon les modalités prévues.

Modalités pratiques

En l'absence de clause restrictive licite, le salarié en arrêt maladie **conserve son droit** à la prime annuelle. Si la prime est considérée comme un élément du salaire, elle doit être versée **intégralement**, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle prévoyant un **calcul au prorata** du temps de présence effective.

Toute clause excluant le versement de la prime en cas d'arrêt maladie doit être rédigée de façon **claire, précise et non discriminatoire**. Elle doit respecter le principe d'**égalité de traitement** prévu par le droit luxembourgeois et ne peut créer de discrimination fondée sur l'état de santé (article 454 du Code pénal).

L'employeur doit appliquer **uniformément** les critères d'attribution à l'ensemble des salariés placés dans une situation comparable. Exemples de modalités pratiques :

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

- Prime versée intégralement si le salarié est présent au 31 décembre
- Prime calculée au prorata temporis (nombre de mois travaillés/12)
- Prime avec condition de présence effective pendant X mois minimum
- Prime exclue uniquement en cas d'absence non justifiée

La **transparence** dans les critères d'attribution et leur application cohérente préviennent les litiges et garantissent le respect des droits des salariés malades.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **préciser clairement** dans les contrats de travail, règlements internes ou conventions collectives les **modalités d'attribution** de la prime annuelle, notamment en cas d'absence pour maladie. Cette précision permet d'éviter les contentieux et d'assurer la prévisibilité pour les deux parties.

L'employeur doit veiller à ne pas introduire de **clauses discriminatoires** à l'égard des salariés en arrêt maladie. Une clause excluant systématiquement les salariés malades pourrait être déclarée **nulle** par les tribunaux du travail et exposer l'employeur à des sanctions. Le critère de l'état de santé est protégé par le Code pénal luxembourgeois.

En cas de doute sur la **nature de la prime** (salariale ou discrétionnaire) ou sur les modalités de calcul en présence d'une absence maladie, il est conseillé de :

- Consulter les textes applicables (convention collective, contrat, règlement intérieur)
- Examiner les pratiques antérieures et l'usage d'entreprise
- Solliciter un avis juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois
- Privilégier le dialogue social avec les représentants du personnel

La **cohérence** dans l'application des règles d'attribution est essentielle. Un employeur ne peut traiter différemment deux salariés dans des situations comparables sans justification objective. La **traçabilité** des décisions et la **documentation** des critères appliqués facilitent la défense en cas de contestation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail - Article L.121-6	Maintien du salaire intégral pendant 77 jours en cas d'incapacité de travail. Définition du salaire incluant "toutes les primes et suppléments courants" (loi du 8 avril 2018)
Code pénal - Article 454	Interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de santé, applicable aux relations de travail
Conventions collectives sectorielles	Peuvent prévoir des règles spécifiques sur l'attribution et le calcul des primes annuelles en cas d'absence
Principes généraux du droit du travail	Égalité de traitement entre salariés, interdiction des discriminations, proportionnalité des restrictions contractuelles
Jurisprudence des tribunaux du travail	Interprétation des clauses restrictives, contrôle de leur caractère discriminatoire, appréciation de la nature de la prime

Précisions importantes :

- L'article L.121-6 du Code du travail définit le maintien du salaire pendant l'arrêt maladie comme incluant "le salaire de base augmenté de toutes les primes et suppléments courants"
- L'article 454 du Code pénal sanctionne les discriminations fondées sur l'état de santé dans tous les domaines, y compris l'emploi
- Toute restriction à l'attribution de la prime doit être justifiée par la nature spécifique de la prime et respecter les principes fondamentaux du droit social luxembourgeois

L'**exclusion totale** d'un salarié en arrêt maladie du bénéfice de la prime annuelle, sans justification objective et proportionnée, constitue une **discrimination** au sens de l'article 454 du Code pénal luxembourgeois et peut entraîner des sanctions pénales et civiles.

Il est impératif de vérifier la **conformité des clauses restrictives** avec le Code du travail, le Code pénal et la jurisprudence nationale. Les employeurs doivent être particulièrement vigilants sur :

- Le respect du principe d'**égalité de traitement**
- La justification objective de toute différence de traitement
- La **proportionnalité** des restrictions imposées
- La traçabilité et la cohérence des critères d'attribution

En cas de contentieux, la charge de la preuve du caractère non discriminatoire d'une clause restrictive incombe à l'employeur. Les tribunaux du travail examinent strictement les justifications avancées et privilégient l'interprétation favorable au salarié en cas de doute sur la portée d'une clause.

© 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