Comment les arrêts maladie impactent-ils le calcul du treizième mois ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les arrêts maladie peuvent affecter le calcul du **treizième mois** selon la durée de l'absence. Pendant les **77 premiers jours d'incapacité** sur une période de référence de **18 mois**, l'employeur maintient le salaire et cette période est assimilée à du temps de présence pour le calcul du treizième mois, sauf disposition contraire dans la convention collective ou le contrat de travail.

Au-delà de ces 77 jours, lorsque la **CNS** prend le relais du paiement, la période d'absence n'est généralement pas comptabilisée pour le treizième mois, sauf clause plus favorable. En l'absence de règle spécifique dans votre entreprise, la pratique standard consiste à **proratiser** le treizième mois en fonction du temps de présence effective, en incluant les périodes où l'employeur a maintenu la rémunération. Il est essentiel de vérifier les dispositions applicables dans votre entreprise (convention collective, contrat de travail, règlement interne) pour déterminer la règle précise à appliquer.

Définition

Le **treizième mois** est une gratification annuelle versée par l'employeur à ses salariés, généralement en fin d'année. Au Luxembourg, il ne s'agit pas d'une obligation légale générale, mais résulte d'une **convention collective**, d'un **accord d'entreprise**, d'un **contrat de travail** ou d'un **usage constant** reconnu dans l'entreprise.

Cette prime constitue un élément de rémunération dont les modalités d'attribution et de calcul dépendent exclusivement du texte ou de l'usage qui l'instaure, dans le respect des principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination**.

Questions fréquentes

Comment appliquer l'égalité de traitement pour le treizième mois en cas d'arrêt maladie ?

L'employeur doit appliquer les mêmes règles de calcul à tous les salariés placés dans des situations comparables, conformément à l'article L.225-1 du Code du travail. Il est recommandé de formaliser la méthode de calcul dans le règlement interne et d'informer clairement les salariés des règles en vigueur.

Comment calculer le treizième mois en cas d'arrêt maladie au Luxembourg ?

Pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur 18 mois, l'employeur maintient le salaire et cette période compte pour le calcul du treizième mois. Au-delà, quand la CNS prend le relais, la période n'est généralement pas comptabilisée. Le calcul se fait au prorata du temps de présence effective, sauf disposition plus favorable dans la convention collective ou le contrat de travail.

Les arrêts maladie indemnisés par l'employeur comptent-ils pour le treizième mois ?

Oui, les arrêts maladie pendant lesquels l'employeur maintient le salaire (77 premiers jours sur une période de 18 mois) sont assimilés à du temps de présence pour le calcul du treizième mois, sauf disposition contraire dans la convention collective ou le contrat de travail.

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

Que se passe-t-il pour le treizième mois après 77 jours d'arrêt maladie ?

Après 77 jours d'incapacité, lorsque la CNS prend en charge l'indemnisation, la période d'absence n'est généralement pas comptabilisée pour le calcul du treizième mois. Le montant est alors proratisé en fonction du temps de présence effective, sauf clause plus favorable prévue par l'entreprise.

Conditions d’exercice

L'octroi du treizième mois et ses modalités de calcul sont déterminés par la source qui le prévoit : convention collective, accord d'entreprise, contrat de travail ou usage d'entreprise. En l'absence de disposition spécifique, l'employeur n'est pas tenu de verser un treizième mois.

Lorsqu'un texte prévoit le versement du treizième mois, il convient d'examiner s'il précise expressément l'incidence des **absences pour maladie** sur le calcul de cette prime. À défaut de précision, la pratique luxembourgeoise considère que le treizième mois est dû au **prorata du temps de présence effective** du salarié, y compris les périodes assimilées à du temps de travail effectif, sauf clause plus favorable.

Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés placés dans des situations comparables doit être respecté, conformément à l'article L.225-1 du Code du travail.

Modalités pratiques

En cas d'arrêt maladie, le contrat de travail est suspendu. Pendant les **77 premiers jours d'incapacité de travail** sur une période de référence de **18 mois de calendrier successifs**, l'employeur maintient l'intégralité de la rémunération conformément à l'article L.121-6 du Code du travail.

Durant cette période de maintien de salaire, le salarié est considéré comme présent pour le calcul des avantages liés à la rémunération, dont le treizième mois, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire. Les périodes assimilées à du temps de travail effectif (**congés payés**, **maladie indemnisée par l'employeur**) sont prises en compte dans le calcul.

Au-delà de cette période, lorsque la **Caisse Nationale de Santé (CNS)** prend en charge l'indemnisation, la période d'absence n'est généralement pas comptabilisée pour le calcul du treizième mois, sauf clause plus favorable dans la convention collective, l'accord d'entreprise ou le contrat de travail.

Application pratique : En l'absence de disposition spécifique, le calcul s'effectue comme suit :

- Identifier le nombre de mois de présence effective (travail + périodes assimilées)
- Calculer : (salaire mensuel de référence × nombre de mois de présence) ÷ 12
- Vérifier les dispositions conventionnelles ou contractuelles applicables

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

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **vérifier systématiquement** les textes applicables dans l'entreprise (convention collective, accord d'entreprise, contrat de travail, règlement interne, usage) pour déterminer la règle précise concernant l'impact des arrêts maladie sur le treizième mois.

En cas d'absence de clause spécifique, la **proratisation** au temps de présence effective, incluant les périodes assimilées, s'impose. Il est conseillé de **formaliser** la règle retenue dans le règlement interne ou dans une note de service pour assurer la traçabilité et prévenir les litiges.

Les employeurs doivent garantir l'**égalité de traitement** entre salariés placés dans des situations comparables, conformément à l'article L.225-1 du Code du travail. Une **communication claire** auprès des salariés lors de la mise en œuvre de la règle est recommandée pour éviter les incompréhensions.

Bonnes pratiques :

- Documenter la méthode de calcul appliquée dans l'entreprise
- Informer les salariés des règles en vigueur (livret d'accueil, règlement interne)
- Appliquer les mêmes critères à tous les salariés dans des situations identiques
- Conserver les justificatifs de calcul pour chaque versement

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Maintien du salaire en cas de maladie (77 jours sur 18 mois)
Article L.225-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement entre salariés
Conventions collectives applicables	Dispositions spécifiques au secteur d'activité
Contrats de travail individuels	Clauses particulières relatives au treizième mois
Usages d'entreprise	Pratiques constantes, fixes et générales reconnues
Jurisprudence luxembourgeoise	Principes de proratisation en cas d'absence

Les périodes d'absence pour maladie pendant lesquelles l'employeur maintient le salaire (77 premiers jours sur 18 mois) sont assimilées à du temps de présence pour le calcul du treizième mois, sauf disposition contraire. Au-delà de cette période, la proratisation s'applique sauf clause plus favorable. La période de référence de 18 mois de calendrier successifs doit être respectée pour le décompte des 77 jours. Il est impératif de documenter précisément la règle appliquée dans l'entreprise et d'assurer la traçabilité des décisions pour prévenir tout risque de contestation.

© 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