La reprise progressive du travail après maladie est-elle obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

La reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques au Luxembourg est **totalement facultative**. Ce dispositif nécessite l'accord de trois parties : le salarié en incapacité de travail, l'employeur et la Caisse nationale de santé (CNS). Aucune des trois parties n'est juridiquement contrainte d'accepter cette mesure.

Le salarié peut demander une reprise progressive sur base d'un certificat médical de son médecin traitant, mais l'employeur conserve le droit de refuser cette demande pour des motifs organisationnels objectifs. De même, la CNS doit approuver la demande sur avis de son médecin-conseil, qui vérifie que la reprise progressive favorise l'amélioration de l'état de santé du salarié. Sans l'accord préalable écrit de la CNS et de l'employeur, aucune reprise progressive ne peut débuter. Le salarié reste alors en incapacité de travail à 100% jusqu'à sa guérison complète.

Ce dispositif se distingue du mi-temps thérapeutique classique car le salarié est considéré comme étant en incapacité de travail totale pendant toute la période, même s'il travaille partiellement. Il perçoit l'intégralité de son indemnité pécuniaire de maladie de la CNS, quelle que soit la quotité de travail effectuée.

Définition

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** est un dispositif luxembourgeois introduit par la loi du 10 août 2018, entré en vigueur le 1er janvier 2019. Elle permet à un salarié en incapacité de travail de reprendre partiellement son activité professionnelle si cette reprise est médicalement reconnue comme favorable à l'amélioration de son état de santé.

Pendant cette période, le salarié demeure en incapacité de travail à 100% sur le plan administratif et continue de percevoir son indemnité pécuniaire de maladie de la CNS pour l'intégralité de la période, indépendamment du temps de travail effectué. Cette spécificité distingue la reprise progressive du mi-temps thérapeutique traditionnel, où le salarié est partiellement apte et reçoit un salaire pour les heures travaillées.

Questions fréquentes

Comment est rémunéré le salarié pendant une reprise progressive du travail ?

Pendant la reprise progressive, le salarié demeure en incapacité de travail à 100% sur le plan administratif et continue de percevoir l'intégralité de son indemnité pécuniaire de maladie de la CNS, quel que soit le temps de travail effectué. Il ne reçoit pas de salaire de l'employeur pour les heures travaillées.

L'employeur peut-il refuser une demande de reprise progressive du travail ?

Oui, l'employeur dispose d'une faculté discrétionnaire de refuser la reprise progressive pour des raisons organisationnelles objectives telles que l'impossibilité d'aménager le poste, l'incompatibilité avec les besoins de l'entreprise ou les contraintes de production. Ce refus doit être motivé par écrit et communiqué au salarié.

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

La reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques est-elle obligatoire au Luxembourg ?

Non, la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques est totalement facultative au Luxembourg. Elle nécessite l'accord de trois parties : le salarié en incapacité de travail, l'employeur et la Caisse nationale de santé (CNS). Aucune des trois parties n'est juridiquement contrainte d'accepter cette mesure.

Qui peut bénéficier d'une reprise progressive du travail au Luxembourg ?

Un salarié peut demander une reprise progressive s'il a été en incapacité de travail pendant au moins un mois sur les trois mois précédant sa demande, dispose d'un certificat médical de son médecin traitant attestant que la reprise favorisera l'amélioration de son état de santé, et obtient l'accord écrit préalable de son employeur et l'autorisation de la CNS.

Conditions d'exercice

La mise en place d'une reprise progressive requiert le respect de plusieurs conditions cumulatives, sans qu'aucune partie ne soit légalement obligée d'y consentir.

Le salarié doit avoir été en incapacité de travail pendant au moins un mois sur les trois mois précédant sa demande. Sur base d'un certificat médical de son médecin traitant attestant que la reprise progressive favorisera l'amélioration de son état de santé, il peut soumettre une demande à la CNS avec l'accord écrit préalable de son employeur.

L'employeur dispose d'une faculté discrétionnaire de refuser la reprise progressive pour des raisons organisationnelles objectives telles que l'impossibilité d'aménager le poste, l'incompatibilité avec les besoins de l'entreprise ou les contraintes de production. Ce refus doit être motivé par écrit et communiqué au salarié.

La CNS examine la demande et sollicite l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale. Seul un avis médical favorable du médecin-conseil permet à la CNS d'autoriser la reprise progressive. La décision de la CNS est notifiée au salarié et à l'employeur. Sans accord formel de la CNS, aucune reprise progressive ne peut débuter.

Modalités pratiques

Le salarié adresse sa demande de reprise progressive à la CNS accompagnée du certificat médical de son médecin traitant et de l'accord écrit de l'employeur. Le département des prestations en espèces de la CNS instruit le dossier et transmet la demande au Contrôle médical de la sécurité sociale pour avis.

Une fois l'accord de la CNS obtenu, la reprise progressive peut débuter. Le salarié doit continuer à produire des certificats d'incapacité de travail à 100% couvrant de façon continue et ininterrompue toute la période de reprise progressive. Il est considéré comme étant en incapacité de travail totale sur le plan administratif.

L'indemnité pécuniaire de maladie est maintenue à 100% pendant toute la période de reprise progressive, quel que soit le taux de reprise du travail. Chaque journée en reprise progressive est comptabilisée comme une journée entière d'incapacité de travail dans le calcul de la limite des 78 semaines d'indemnités pécuniaires de maladie sur une période de référence de 104 semaines.

Toute interruption de l'incapacité de travail, notamment une reprise du travail à 100%, un congé légal ou extraordinaire, ou la fin du certificat d'incapacité, met automatiquement fin à la mesure de reprise progressive. Le salarié bénéficie de la couverture accidents du travail pendant la période de reprise progressive.

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

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent examiner chaque demande de reprise progressive au cas par cas en tenant compte de la situation médicale du salarié, des contraintes organisationnelles de l'entreprise et des possibilités d'aménagement du poste de travail. Une concertation avec le service de santé au travail multisectoriel peut s'avérer utile pour évaluer la faisabilité de la mesure.

Il est recommandé de formaliser par écrit tous les échanges concernant la reprise progressive : demande du salarié, accord ou refus de l'employeur, modalités d'organisation du travail si accord. En cas de refus, les motifs objectifs doivent être explicités dans une réponse écrite au salarié pour garantir la traçabilité et éviter tout contentieux ultérieur.

Le suivi médical régulier du salarié par le médecin du travail compétent permet d'adapter les conditions de la reprise progressive si nécessaire. L'employeur doit rester attentif à l'évolution de l'état de santé du salarié et maintenir le dialogue avec lui tout au long de la période.

En cas d'impossibilité d'accorder la reprise progressive pour des raisons organisationnelles légitimes, l'employeur devrait en informer le salarié rapidement et de manière constructive, en expliquant les contraintes spécifiques qui empêchent la mise en œuvre du dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 10 août 2018	Loi modifiant le Code du travail et le Code de la sécurité sociale en matière de maintien du contrat de travail et de reprise progressive du travail en cas d'incapacité prolongée
Article 14bis du Code de la sécurité sociale	Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques
Article 14 du Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire de maladie
Article L.121-6 du Code du travail	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail
Article 91 du Code de la sécurité sociale	Assurance accident pendant la reprise progressive

La loi du 10 août 2018 est entrée en vigueur le 1er janvier 2019 et a introduit le dispositif de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques dans la législation luxembourgeoise. Ce texte modifie simultanément le Code du travail et le Code de la sécurité sociale pour créer un cadre juridique cohérent.

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

L'article 14bis du Code de la sécurité sociale précise que la reprise progressive est accordée par décision préalable de la CNS prise sur base d'un avis motivé du Contrôle médical de la sécurité sociale. Le bénéfice de cette mesure est subordonné à la condition que l'assuré ait été en incapacité de travail pendant au moins un mois sur les trois mois précédant sa demande.

Pendant toute la période de reprise progressive, l'indemnité pécuniaire de maladie est due intégralement en vertu de l'article 14 du Code de la sécurité sociale. Le salarié conserve sa couverture au titre de l'assurance accident conformément à l'article 91 du Code de la sécurité sociale.

Aucun texte légal n'impose à l'employeur l'obligation d'accepter une demande de reprise progressive, ni au salarié l'obligation de formuler une telle demande. Le dispositif repose sur le principe du triple accord volontaire entre le salarié, l'employeur et la CNS.

Le caractère facultatif de la reprise progressive du travail ne dispense pas l'employeur de ses obligations générales en matière de santé et sécurité au travail, notamment l'évaluation des risques professionnels et l'adaptation des postes de travail aux capacités des salariés dans le cadre du reclassement professionnel lorsque celui-ci s'applique.

La reprise progressive se distingue du reclassement professionnel interne prévu aux articles L.551-1 et suivants du Code du travail, qui concerne les salariés déclarés inaptes à leur dernier poste par le médecin du travail. Ces deux dispositifs obéissent à des logiques juridiques différentes et ne doivent pas être confondus.

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.