Comment calcule-t-on les semaines d'incapacité de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois distingue deux mécanismes pour les absences maladie : la **protection contre le licenciement** et le **droit aux indemnités**. Ces deux régimes appliquent des règles de calcul différentes.

La protection contre le licenciement fonctionne par **périodes ininterrompues** de 26 semaines. Chaque nouvelle absence ouvre une protection de 26 semaines dès le premier jour, que la maladie soit identique ou différente de la précédente. Si le salarié reprend puis retombe malade, une nouvelle période de 26 semaines démarre.

Le droit aux indemnités fonctionne par **cumul global** sur 104 semaines consécutives. Toutes les absences se cumulent quelle que soit la pathologie, avec un plafond de 78 semaines indemnisées. Une fois ce seuil atteint, le contrat cesse automatiquement, sauf procédure de reclassement ou invalidité.

Un salarié peut donc bénéficier de plusieurs protections successives de 26 semaines tout en s'approchant progressivement du plafond de 78 semaines cumulées. Les responsables RH doivent surveiller ces deux compteurs simultanément pour une gestion conforme.

Définition

L'**incapacité de travail pour maladie** suspend le contrat de travail sans le rompre. Le législateur luxembourgeois a instauré deux mécanismes distincts pour protéger le salarié malade : une **protection temporaire contre le licenciement** pendant les premières semaines d'absence, et un **système d'indemnisation** qui prend le relais de la rémunération de l'employeur.

La **protection contre le licenciement** empêche l'employeur de résilier le contrat pendant 26 semaines à partir de chaque nouvelle incapacité ininterrompue, même pour motif grave (sauf exceptions). Cette protection se renouvelle à chaque nouvelle période d'arrêt maladie après reprise du travail.

Le **droit aux indemnités** garantit le maintien du revenu du salarié : l'employeur paie le salaire complet jusqu'à la fin du mois contenant le 77e jour d'absence (calculé sur 18 mois), puis la CNS verse des indemnités pécuniaires jusqu'à un maximum de 78 semaines cumulées sur 104 semaines consécutives, toutes maladies confondues.

Questions fréquentes

Comment se calcule la protection de 26 semaines contre le licenciement pour maladie ?

La protection de 26 semaines démarre dès le premier jour de chaque nouvelle période d'incapacité ininterrompue. Si le salarié reprend le travail puis retombe malade, une nouvelle période de protection de 26 semaines commence automatiquement, même pour une pathologie différente.

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

Que se passe-t-il quand un salarié atteint 78 semaines d'absence maladie cumulées ?

Une fois le plafond de 78 semaines d'absence cumulées atteint sur 104 semaines consécutives, le droit aux indemnités cesse et le contrat de travail prend fin automatiquement. Le salarié entre alors dans une procédure de reclassement professionnel ou de mise en invalidité.

Quelle est la différence entre la protection contre le licenciement de 26 semaines et le droit aux indemnités de 78 semaines au Luxembourg ?

La protection contre le licenciement fonctionne par périodes ininterrompues de 26 semaines qui se renouvellent à chaque nouvelle absence après reprise du travail. Le droit aux indemnités fonctionne par cumul global de 78 semaines sur 104 semaines consécutives, toutes maladies confondues, sans renouvellement possible.

Un employeur peut-il licencier un salarié malade après 26 semaines d'absence continue ?

Après 26 semaines d'absence ininterrompue, l'employeur retrouve la possibilité de licencier avec préavis, à condition de disposer d'un motif réel et sérieux. Le simple écoulement des 26 semaines ne constitue pas en soi un motif de licenciement.

Conditions d’exercice

Tableau comparatif des deux mécanismes :

Critère	Protection contre licenciement	Droit aux indemnités
Durée	26 semaines	78 semaines sur 104
Mode de calcul	Par période ininterrompue	Cumul global toutes maladies
Renouvellement	Oui, à chaque nouvelle absence après reprise	Non, compteur continu sur 104 semaines
Base légale	Article L.121-6(3) Code du travail	Article 11 Code de la sécurité sociale
Effet	Interdiction de licencier	Maintien du revenu puis cessation contrat

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement (26 semaines) : Le salarié doit respecter ses obligations d'information à chaque absence : avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et transmettre un certificat médical au plus tard le 3e jour d'absence. Si ces conditions sont remplies, l'employeur ne peut pas licencier pendant les 26 semaines suivant le début de l'incapacité, même pour motif grave.

Cette protection de 26 semaines **se renouvelle à chaque nouvelle période d'incapacité ininterrompue**. Si le salarié reprend son travail puis retombe malade (même pour une pathologie différente), une nouvelle période de protection de 26 semaines débute dès le premier jour de la nouvelle absence.

Pour le droit aux indemnités de maladie (78 semaines sur 104) : Toutes les absences pour incapacité de travail, quelle qu'en soit la cause médicale, **se cumulent** sur une période glissante de 104 semaines. Le compteur ne repart jamais à zéro, même en cas de reprise du travail entre deux maladies. Une fois le plafond de 78 semaines atteint sur la période de référence de 104 semaines, le droit aux indemnités cesse et le contrat prend fin automatiquement.

Exceptions à la protection contre le licenciement : La protection ne s'applique pas si l'incapacité résulte d'un crime ou délit volontaire commis par le salarié, ou si le certificat médical arrive après la notification du licenciement ou la convocation à l'entretien préalable.

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

Modalités pratiques

Tableau récapitulatif des seuils et délais :

Élément	Durée/Seuil	Base légale	Conséquence
Protection licenciement par période	26 semaines	Art. L.121-6(3)	Interdiction de licencier
Maintien salaire employeur	Jusqu'à fin mois du 77e jour	Art. L.121-6(3), al. 2	Salaire complet par employeur
Indemnités CNS cumulées	78 semaines sur 104	Art. 11 CSS	Indemnisation puis fin contrat
Période de référence	104 semaines	Art. 11 CSS	Fenêtre glissante de cumul

Gestion de la protection contre le licenciement : Les responsables RH doivent identifier clairement chaque période d'incapacité ininterrompue. Dès qu'un salarié reprend le travail, même une seule journée, puis retombe malade, une nouvelle période de protection de 26 semaines démarre. Il est crucial de documenter précisément les dates de début et de fin de chaque absence pour calculer correctement la fin de chaque période de protection.

Après 26 semaines d'absence ininterrompue, l'employeur retrouve la possibilité de licencier avec préavis, à condition de disposer d'un motif réel et sérieux (par exemple, désorganisation importante du service). Le simple écoulement des 26 semaines ne constitue pas en soi un motif de licenciement.

Gestion du cumul des indemnités (78 semaines sur 104) : Les services RH doivent tenir un registre précis de **toutes** les absences pour maladie sur une période glissante de 104 semaines, indépendamment de la nature des pathologies. Ce cumul s'effectue automatiquement, qu'il s'agisse de maladies différentes, d'accidents, ou de rechutes.

Lorsque le seuil approche, la CNS envoie une simulation informant le salarié de la date prévisible de fin de ses droits si l'incapacité persiste. À l'atteinte des 78 semaines cumulées, le contrat de travail cesse de plein droit (ce n'est pas un licenciement). Le salarié entre alors dans une procédure de reclassement professionnel ou de mise en invalidité.

Coordination entre les deux mécanismes : Un salarié peut bénéficier de plusieurs périodes de protection de 26 semaines (s'il reprend et retombe malade) tout en s'approchant progressivement du plafond de 78 semaines d'indemnisation cumulées. Les RH doivent surveiller ces deux compteurs simultanément.

Pratiques et recommandations

Implémentez un **système de double comptabilité** des absences maladie : un compteur pour chaque période d'incapacité ininterrompue (protection de 26 semaines) et un compteur global cumulant toutes les absences sur 104 semaines glissantes (droit aux indemnités). Ce suivi permet d'anticiper les échéances critiques et d'éviter les erreurs de gestion.

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

Documentez systématiquement tous les éléments : dates précises des absences, réceptions des certificats médicaux, dates de reprise du travail, et notifications à la CNS. Conservez tous les certificats médicaux dans le dossier confidentiel du salarié pour traçabilité et conformité RGPD.

Informez clairement les salariés sur ces deux mécanismes distincts lors de leur intégration et rappelez ces règles en cas d'absence prolongée ou répétée. Beaucoup de salariés croient à tort que chaque nouvelle maladie « réinitialise » leurs droits, ce qui n'est vrai que pour la protection de 26 semaines, pas pour les indemnités cumulées. Cette clarification prévient les incompréhensions et facilite le dialogue social.

En cas d'absences fréquentes approchant les seuils critiques, envisagez des solutions préventives : aménagement du poste, réduction du temps de travail, ou demande d'examen par le médecin du travail. Consultez un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois avant toute décision de licenciement après 26 semaines ou lors de l'approche des 78 semaines cumulées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6(3) du Code du travail	Protection contre le licenciement de 26 semaines à partir de chaque incapacité de travail ininterrompue
Article L.121-6(1) et (2) du Code du travail	Obligations du salarié : avertissement le 1er jour et certificat médical au plus tard le 3e jour
Article 11 du Code de la sécurité sociale	Droit aux indemnités pécuniaires de maladie limité à 78 semaines sur 104 semaines consécutives
Article L.121-6(3), alinéa 2 du Code du travail	Maintien du salaire par l'employeur jusqu'à la fin du mois contenant le 77e jour sur 18 mois
Articles L.551-1 à L.552-4 du Code du travail	Procédure de reclassement professionnel
Article L.124-2 du Code du travail	Procédure de licenciement et convocation à l'entretien préalable
Article L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour motif grave
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles de santé
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel au Luxembourg

La distinction entre protection contre le licenciement (26 semaines par période ininterrompue) et droit aux indemnités (78 semaines cumulées sur 104) est fondamentale. Une mauvaise compréhension peut entraîner des erreurs graves : licenciement abusif pendant une période protégée ou maintien inapproprié du contrat après épuisement des droits.

© 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