Quels jours sont comptabilisés pour atteindre les 26 semaines d'incapacité de travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Le décompte des **26 semaines d'incapacité de travail** au Luxembourg comptabilise tous les **jours calendrier** (y compris week-ends et jours fériés) durant une période d'incapacité ininterrompue. La protection débute le jour de survenance de l'incapacité et s'étend sur 26 semaines consécutives maximum, à condition que les certificats médicaux se succèdent sans interruption.

Ce décompte diffère fondamentalement de celui des **77 jours sur 18 mois** pour le maintien du salaire (qui additionne toutes les absences même non consécutives) et des **78 semaines sur 104 semaines** pour l'indemnité CNS. Toute reprise de travail, même d'un seul jour, interrompt définitivement la période de protection de 26 semaines.

L'employeur ne peut ni licencier ni convoquer à un entretien préalable durant cette période protégée. Le respect strict des obligations de notification (avertissement le premier jour, certificat médical au 3ème jour) conditionne cette protection. Le décompte mensuel automatisé permet de suivre simultanément ces trois périodes distinctes.

Définition

Le **décompte des périodes d'incapacité de travail** consiste à calculer le nombre de jours ou de semaines pendant lesquels un salarié ne peut exercer son activité professionnelle en raison d'une maladie ou d'un accident, afin de déterminer les obligations de l'employeur et les droits du salarié en matière de rémunération, d'indemnisation et de protection contre le licenciement.

Ce décompte obéit à **trois systèmes distincts et complémentaires** prévus par le Code du travail et le Code de la sécurité sociale luxembourgeois. Chaque système poursuit un objectif spécifique avec des modalités de calcul propres : le calcul des 77 jours calendrier sur 18 mois pour la continuation du salaire par l'employeur, le calcul des 26 semaines consécutives pour la protection contre le licenciement, et le calcul des 78 semaines sur 104 semaines pour l'indemnité pécuniaire versée par la CNS.

La distinction entre ces trois logiques est essentielle car elles s'appliquent simultanément mais produisent des effets juridiques différents. Une erreur dans l'un de ces décomptes peut entraîner des conséquences graves pour l'employeur (paiement indu, licenciement abusif) ou pour le salarié (perte de droits).

Questions fréquentes

Comment sont comptabilisées les 26 semaines d'incapacité de travail pour la protection contre le licenciement au Luxembourg ?

Les 26 semaines d'incapacité de travail sont comptabilisées en jours calendrier consécutifs (y compris week-ends et jours fériés) depuis le jour même de survenance de l'incapacité. Cette protection n'est maintenue que si les certificats médicaux se succèdent sans interruption - toute reprise de travail, même d'un seul jour, met fin définitivement à cette protection.

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

Que se passe-t-il quand un salarié atteint 77 jours d'incapacité sur 18 mois ?

Lorsque le 77ème jour est atteint, l'employeur continue de payer le salaire jusqu'à la fin du mois en cours, puis la CNS prend en charge l'indemnisation à partir du premier jour du mois suivant. L'employeur doit néanmoins compléter l'indemnité CNS à hauteur du salaire net durant les 12 premiers mois d'incapacité.

Quelle est la différence entre le décompte des 77 jours et celui des 26 semaines d'incapacité ?

Le décompte des 77 jours sur 18 mois additionne tous les jours d'incapacité (même non consécutifs) pour déterminer qui paie le salaire, tandis que les 26 semaines comptabilisent uniquement les jours consécutifs pour la protection contre le licenciement. Une interruption maintient le cumul des 77 jours mais fait perdre immédiatement la protection des 26 semaines.

Quelles sont les obligations du salarié pour que ses jours d'incapacité soient pris en compte ?

Le salarié doit avertir l'employeur dès le premier jour d'absence (oralement ou par écrit) et transmettre un certificat médical au plus tard le troisième jour ouvrable. En cas d'hospitalisation urgente, le délai est porté à huit jours. Les certificats doivent se succéder sans interruption pour maintenir la protection.

Conditions d’exercice

Pour que les périodes d'incapacité soient prises en compte dans le décompte, le salarié doit respecter ses **obligations légales strictes** : avertir l'employeur personnellement ou par personne interposée dès le premier jour d'absence (oralement ou par écrit), et transmettre un certificat médical attestant son incapacité de travail au plus tard le troisième jour ouvrable. En cas d'hospitalisation urgente, le délai de transmission du certificat médical est porté à huit jours.

Critère	77 jours sur 18 mois	26 semaines	78 semaines sur 104
Objectif	Maintien salaire employeur	Protection licenciement	Indemnisation CNS
Jours comptabilisés	Tous jours calendrier (cumulés)	Jours calendrier consécutifs uniquement	Tous jours calendrier (cumulés)
Période de référence	18 mois glissants	Depuis 1er jour incapacité	104 semaines
Effet interruption	Cumul maintenu	Protection perdue immédiatement	Cumul maintenu
Base légale	Art. L.121-6	Art. L.121-6	Art. 11 et 14 CSS

Les certificats médicaux doivent **se succéder sans interruption** pour maintenir la protection contre le licenciement de 26 semaines. Toute absence non couverte par un certificat médical interrompt cette période de protection, mais n'annule pas le cumul des jours pour le calcul des 77 jours sur 18 mois ni celui des 78 semaines sur 104 semaines.

Le décompte doit être effectué chaque mois par l'employeur pour vérifier qui assure la rémunération du salarié le mois suivant. La CNS informe l'employeur lorsque le seuil des 77 jours est atteint et qu'elle prend en charge l'indemnisation à partir du premier jour du mois suivant.

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

Modalités pratiques

Calcul des 77 jours sur 18 mois (continuation du salaire) : Il s'agit d'additionner tous les jours calendrier d'incapacité de travail sur une période glissante de 18 mois consécutifs précédant le mois en cours. Sont comptabilisés tous les jours, y compris les week-ends et jours fériés couverts par un certificat médical, qu'ils soient consécutifs ou non. Lorsque le 77ème jour est atteint, l'employeur maintient le salaire jusqu'à la fin du mois en cours, puis la CNS prend le relais à partir du premier jour du mois suivant. En cas de changement d'employeur, le compteur repart à zéro.

Calcul des 26 semaines (protection contre le licenciement) : La période de protection débute le **jour même de la survenance** de l'incapacité de travail (pas le lendemain) et dure maximum 26 semaines consécutives. Cette protection n'est maintenue que si les certificats médicaux se succèdent sans interruption. Toute reprise de travail, même d'un seul jour, met fin définitivement à cette protection. Le délai expire le jour de la dernière semaine dont le nom correspond au jour du début de l'incapacité. Les jours comptabilisés sont les **jours calendrier** (et non les jours ouvrables).

Calcul des 78 semaines sur 104 semaines (indemnité CNS) : Toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle, quelle qu'en soit la cause (maladie, accident du travail, maladie professionnelle), sont additionnées sur une période de référence de 104 semaines. Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de 78 semaines sur cette période. Contrairement aux 26 semaines, ce calcul cumule toutes les absences même non consécutives.

Période	Durée maximale	Période de référence	Type de jours	Effet d'une interruption
Maintien salaire	77 jours calendrier	18 mois glissants	Tous jours (cumulés)	Cumul maintenu
Protection licenciement	26 semaines	Depuis 1er jour	Jours consécutifs uniquement	Protection perdue
Indemnité CNS	78 semaines	104 semaines	Tous jours (cumulés)	Cumul maintenu

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs de tenir un **registre mensuel automatisé** du nombre de jours d'incapacité de chaque salarié sur les 18 mois précédents. Des outils de calcul sont disponibles sur Guichet.lu pour faciliter ce suivi. L'employeur doit vérifier chaque mois si le seuil des 77 jours est atteint pour déterminer qui rémunère le salarié le mois suivant.

Pour la protection contre le licenciement, il convient de s'assurer que chaque certificat médical de prolongation est reçu sans interruption. En cas de doute sur la continuité, il est conseillé de consulter un conseiller juridique avant d'entamer une procédure de licenciement. Une reprise de travail, même d'une journée, remet le compteur des 26 semaines à zéro.

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

L'employeur qui maintient la relation de travail après 26 semaines de maladie doit **compléter l'indemnité pécuniaire** versée par la CNS à hauteur du salaire net du salarié durant les 12 premiers mois d'incapacité de travail. Cette obligation de complément s'ajoute aux obligations légales de maintien du salaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 Code du travail	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines maximum et maintien du salaire jusqu'à la fin du mois du 77ème jour sur 18 mois
Article 11 Code de la sécurité sociale	Conditions d'ouverture du droit à l'indemnité pécuniaire
Article 14 Code de la sécurité sociale	Durée maximale de 78 semaines sur 104 semaines
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut de la Mutualité des employeurs (remboursement)

Le décompte des périodes d'incapacité obéit à trois logiques distinctes suivies simultanément. Une erreur dans le calcul des 77 jours peut entraîner un paiement indu ou un retard de prise en charge CNS. Une méconnaissance de la règle des 26 semaines peut conduire à un licenciement abusif.

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.