

# Un salarié peut-il rester en emploi au-delà de 26 semaines d'absence pour maladie ?

## Réponse courte

Oui, un **salarié peut être maintenu en emploi** au-delà de 26 semaines d'incapacité de travail au Luxembourg. L'employeur **n'a aucune obligation légale** de mettre fin au contrat à l'issue de cette période protégée. Le licenciement devient possible mais reste facultatif.

Le **contrat de travail reste suspendu** tant que l'incapacité médicale est attestée par certificat médical. Le salarié ne perçoit plus de rémunération de l'employeur, mais peut continuer à recevoir les **indemnités pécuniaires de maladie** versées par la **Caisse nationale de santé (CNS)**, dans la limite de 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines.

L'employeur doit respecter les **principes d'égalité de traitement** et de **non-discrimination**. Si le salarié revient après plus de 6 semaines d'absence, l'employeur doit **avertir le médecin du travail** qui décidera s'il convient de procéder à un examen médical de reprise.

## Définition

La **période de 26 semaines d'incapacité de travail**, consécutive ou non, sur une période de référence de 104 semaines, constitue la durée maximale pendant laquelle un salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** en cas de maladie ou d'accident non professionnel, conformément à l'**article L.121-6 du Code du travail** luxembourgeois.

Au-delà de cette période, l'employeur a la **faculté** de résilier le contrat de travail pour cause de maladie, mais il **n'y est pas obligé**. Le **maintien en emploi au-delà de 26 semaines** désigne la situation dans laquelle l'employeur choisit de ne pas mettre fin au contrat, même si le seuil légal de protection est atteint.

Cette situation implique la **poursuite de la suspension du contrat de travail**, sans que le salarié ne bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement. L'employeur doit toutefois respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination dans l'exercice de son pouvoir de direction.

## Questions fréquentes

### Le salarié perçoit-il encore des indemnités après 26 semaines d'arrêt maladie ?

Le salarié ne reçoit plus de rémunération de l'employeur après 26 semaines, mais peut continuer à percevoir les indemnités pécuniaires de maladie versées par la CNS, dans la limite maximale de 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines.

### Que se passe-t-il après 26 semaines d'arrêt maladie au Luxembourg ?

Après 26 semaines d'incapacité de travail, l'employeur peut licencier le salarié mais n'y est pas obligé. Il peut choisir de maintenir le contrat suspendu au-delà de cette période. Le salarié perd la protection légale contre le licenciement mais conserve son statut de salarié tant que l'employeur ne résilie pas le contrat.

## Quelles sont les obligations de l'employeur qui maintient un salarié malade au-delà de 26 semaines ?

L'employeur doit respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. Il doit documenter sa décision, informer clairement le salarié des conséquences, et en cas de retour après plus de 6 semaines d'absence, avertir le médecin du travail pour un éventuel examen médical de reprise.

## Un employeur peut-il garder un salarié en arrêt maladie au-delà de 26 semaines ?

Oui, l'employeur peut maintenir le salarié en emploi au-delà de 26 semaines d'incapacité. Le contrat reste suspendu, le salarié ne perçoit plus de salaire de l'employeur mais peut continuer à recevoir les indemnités de la CNS dans la limite de 78 semaines sur 104 semaines.

## Conditions d'exercice

L'employeur **n'a aucune obligation légale** de résilier le contrat de travail à l'issue des 26 semaines d'incapacité. Le maintien en emploi au-delà de cette période est donc possible, à condition que l'employeur ne notifie pas de licenciement au salarié.

Le salarié conserve son **statut de salarié**, mais la **suspension du contrat de travail** se poursuit tant que l'incapacité médicale est attestée par certificat médical. L'employeur doit veiller à ne pas commettre d'**abus de droit** ni de **discrimination**, notamment en cas de maladie d'origine professionnelle ou de handicap reconnu.

Situation	Maintien au-delà de 26 semaines	Licenciement au 26ème semaine
Statut contractuel	Contrat suspendu maintenu	Contrat résilié
Protection licenciement	Aucune protection légale	Non applicable
Rémunération employeur	Aucune	Indemnités de licenciement
Indemnités <u>CNS</u>	Possibles (limite 78 semaines)	Selon droits restants
Obligation employeur	Respect égalité de traitement	Respect procédure licenciement

Le respect des obligations générales en matière d'**égalité de traitement** (article [L.251-1](#) et suivants du Code du travail) et de **traçabilité des décisions RH** est impératif pour éviter tout risque de contentieux.

## Modalités pratiques

Si l'employeur décide de maintenir le salarié en emploi au-delà de 26 semaines d'incapacité, le **contrat reste suspendu** jusqu'à la reprise effective du travail ou la survenance d'un autre motif de rupture du contrat.

Durant cette période prolongée :

Aspect	Modalité pratique	Base légale
Rémunération	Le salarié ne perçoit plus de salaire de l'employeur	Art. <u>L.121-6</u> (5)
Indemnités <u>CNS</u>	Poursuite possible des indemnités pécuniaires de maladie dans la limite de 78 semaines sur 104 semaines	Art. 14 CSS
Gestion administrative	L'employeur doit continuer à respecter les obligations d'information auprès des organismes compétents	-
Déclarations	Maintien des déclarations d'absence prolongée si nécessaire	Statuts <u>CNS</u>

En cas de reprise du travail après une absence ininterrompue de plus de 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est **tenu d'avertir le médecin du travail**. Celui-ci décidera s'il est nécessaire de procéder à un **examen médical de reprise** pour vérifier l'aptitude du salarié à occuper son poste ou proposer un aménagement (article L.326-6).

## Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé à l'employeur de **formaliser la décision par écrit** : documenter la décision de maintien en emploi au-delà de 26 semaines pour éviter toute ambiguïté sur la situation contractuelle du salarié et prévenir les litiges.

L'employeur doit **communiquer clairement avec le salarié** en l'informant des conséquences concrètes du maintien en emploi, notamment sur la cessation de la rémunération par l'employeur, le maintien des droits aux indemnités CNS sous conditions, la situation concernant les droits aux congés, et le maintien de la couverture sociale.

Il convient d'**anticiper la gestion du poste** en envisageant dès que possible le recours à un remplacement temporaire ou à une réorganisation interne pour assurer la continuité du service. L'employeur doit **assurer la traçabilité** en documentant toutes les décisions prises et les communications avec le salarié dans le dossier RH, afin d'assurer une traçabilité complète et de prévenir d'éventuels litiges.

En cas de retour annoncé du salarié, il est essentiel de **préparer la reprise** en avertissant le médecin du travail pour l'organisation d'un éventuel examen médical de reprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Article <a href="#">L.121-6</a>	Suspension et résiliation du contrat en cas d'incapacité de travail - Période de protection de 26 semaines - Caractère facultatif de la résiliation au-delà
Article <a href="#">L.251-1</a> et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
Article <a href="#">L.326-6</a>	Examen médical de reprise après absence de plus de 6 semaines
<b>Code de la sécurité sociale</b>	
Article 14	Indemnité pécuniaire de maladie - Durée maximale de 78 semaines sur 104 semaines

Le choix de maintenir ou non le salarié en emploi au-delà de 26 semaines relève du **pouvoir de direction de l'employeur**, qui doit toutefois l'exercer de manière raisonnable et non discriminatoire. L'employeur doit documenter toute décision afin de prévenir d'éventuels litiges.

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.