

# Quels droits sociaux restent-ils au salarié après une cessation de plein droit du contrat pour maladie prolongée ?

## Réponse courte

Le salarié ne perd pas tous ses droits sociaux après une cessation de plein droit du contrat suite à 78 semaines de maladie. Le contrat cesse automatiquement sans intervention de l'employeur, mais plusieurs droits sociaux perdurent dans des conditions spécifiques.

Les **indemnités pécuniaires de maladie** versées par la CNS continuent jusqu'à épuisement du droit à 78 semaines d'indemnisation, à condition que le salarié ait été affilié pendant 6 mois consécutifs avant la cessation. Cette couverture CNS se poursuit même après la fin du contrat si le salarié ne perçoit aucun autre revenu professionnel. Le **maintien de l'affiliation** au régime de sécurité sociale luxembourgeois reste également acquis durant cette période d'indemnisation.

Les **droits à la pension** de vieillesse ou d'invalidité demeurent intégralement préservés en fonction des périodes cotisées, sans aucune rétroactivité liée à cette cessation automatique. L'inscription comme **demandeur d'emploi** auprès de l'ADEM devient essentielle pour prolonger la couverture d'assurance maladie au-delà de la période d'indemnisation CNS, ou le salarié peut souscrire à une **assurance volontaire** auprès du CCSS. En revanche, tous les droits directement attachés au contrat de travail (maintien du salaire par l'employeur, avantages collectifs, participation à la vie de l'entreprise) prennent fin au moment de cette cessation automatique.

## Définition

La **cessation de plein droit du contrat** pour maladie prolongée désigne la fin automatique du contrat de travail intervenant le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, c'est-à-dire après **78 semaines d'incapacité de travail** calculées sur une **période de référence de 104 semaines** consécutives.

Cette cessation est régie par l'**article L.125-4 du Code du travail luxembourgeois**. Elle s'impose tant à l'employeur qu'au salarié et ne constitue **pas un licenciement** : aucun préavis, aucune lettre de licenciement, aucun entretien préalable ne sont requis. Le contrat s'éteint automatiquement par l'effet de la loi. Cette situation soulève des questions importantes sur le maintien des droits sociaux du salarié, notamment en matière d'assurance maladie, de couverture sociale et de droits à pension.

## Questions fréquentes

### Comment prolonger la couverture d'assurance maladie après l'épuisement du maintien temporaire de 3 mois ?

Trois options s'offrent au salarié : s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM pour bénéficier de l'assurance maladie, souscrire une assurance maladie volontaire continuée auprès du CCSS, ou être affilié comme coassuré via le conjoint ou partenaire si celui-ci bénéficie d'une assurance maladie au Luxembourg.

### **L'employeur doit-il effectuer des démarches particulières lors d'une cessation de plein droit pour maladie prolongée ?**

L'employeur ne doit pas notifier de licenciement car la cessation est automatique, mais il doit établir les documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte, attestation ADEM) et informer clairement le salarié par écrit sur ses droits résiduels et les démarches à effectuer pour maintenir sa couverture sociale.

### **Que se passe-t-il pour les droits sociaux du salarié après une cessation de plein droit du contrat pour maladie prolongée ?**

Le salarié ne perd pas tous ses droits sociaux après une cessation de plein droit. Les indemnités pécuniaires de maladie de la CNS continuent jusqu'à épuisement du droit à 78 semaines, le maintien de l'affiliation au régime de sécurité sociale perdure durant cette période, et les droits à la pension restent intégralement préservés. Seuls les droits directement liés au contrat de travail (salaire employeur, avantages collectifs) prennent fin.

### **Quelles conditions permettent de maintenir les indemnités pécuniaires de maladie après la cessation automatique du contrat ?**

Pour maintenir les indemnités pécuniaires de maladie après la cessation, le salarié doit avoir été affilié pendant 6 mois consécutifs avant la cessation et ne percevoir aucun autre revenu professionnel ou de remplacement durant son incapacité. La CNS verse alors directement ces indemnités au salarié qui doit continuer à transmettre ses certificats médicaux.

## **Conditions d'exercice**

La cessation de plein droit intervient automatiquement après **78 semaines d'incapacité de travail** sur une période de référence de **104 semaines**, conformément à l'article L.125-4 du Code du travail. Toutes les périodes d'incapacité pour maladie, maladie professionnelle ou accident du travail sont comptabilisées dans ce calcul. La **CNS informe** le salarié et l'employeur de la date d'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire.

Cette cessation ne requiert **aucune intervention de l'employeur**. L'employeur ne doit pas notifier de licenciement mais simplement constater la fin automatique du contrat et établir les **documents de fin de contrat** (certificat de travail, solde de tout compte, attestation ADEM).

Le maintien de certains droits sociaux après cette cessation dépend de conditions spécifiques. Le droit aux indemnités pécuniaires de maladie se poursuit si le salarié a été affilié pendant **6 mois consécutifs** avant la cessation et s'il ne perçoit aucun autre revenu professionnel ou de remplacement durant son incapacité.

## **Modalités pratiques**

### **Droits cessant avec le contrat :**

À la date de cessation de plein droit, le salarié perd immédiatement tous les droits attachés à la qualité de salarié de l'entreprise : maintien du salaire par l'employeur, avantages collectifs (chèques repas, primes, mutuelle complémentaire), participation aux événements de l'entreprise et accès aux installations (badges, outils professionnels).

### **Droits maintenus temporairement :**

Les **indemnités pécuniaires de maladie** continuent d'être versées par la CNS tant que le salarié reste en incapacité de travail, sous réserve d'avoir été affilié 6 mois consécutifs et de ne percevoir aucun autre revenu. La CNS verse directement ces indemnités au salarié qui doit continuer à lui transmettre ses certificats médicaux.

Le **droit aux prestations de soins de santé** (remboursement consultations, médicaments, hospitalisations) est maintenu durant le mois en cours et les **3 mois suivants** la fin d'affiliation, si le salarié a été assuré pendant 6 mois continus avant la cessation (article 8 des statuts CNS).

### **Solutions pour prolonger la couverture :**

Après l'épuisement de ce maintien temporaire, trois options s'offrent au salarié :

1. **Inscription ADEM** : S'inscrire comme demandeur d'emploi permet de bénéficier de l'assurance maladie en tant que demandeur d'emploi indemnisé ou non indemnisé
2. **Assurance volontaire** : Souscrire une assurance maladie volontaire continuée auprès du CCSS (les cotisations sont dues après la période de maintien temporaire)
3. **Coassurance familiale** : Être affilié comme coassuré via le conjoint ou partenaire si celui-ci bénéficie d'une assurance maladie au Luxembourg

### **Droits à pension préservés :**

Les droits à la **pension de vieillesse** ou à la **pension d'invalidité** restent intégralement acquis en fonction des périodes cotisées. La cessation de plein droit n'entraîne aucune perte rétroactive de ces droits. Le salarié peut introduire une demande de pension d'invalidité auprès de la CNAP si son état de santé le justifie.

### **Indemnité compensatoire de congés :**

Le salarié conserve son droit aux **congés annuels non pris** qu'il n'a pas pu exercer en raison de sa maladie. Une indemnité compensatoire correspondant aux congés restants doit être versée au moment de la cessation du contrat.

## **Pratiques et recommandations**

### **Communication avec le salarié :**

L'employeur doit informer le salarié, dès réception de la notification CNS, sur les démarches essentielles à effectuer. Cette information doit être **claire, écrite et documentée**. Il est recommandé d'expliquer au salarié que la cessation est automatique et légale, qu'elle ne constitue pas un licenciement, et de lui présenter les options pour maintenir sa couverture sociale.

### **Documents à remettre obligatoirement :**

L'employeur doit établir et remettre au salarié tous les documents de fin de contrat dans les délais légaux : certificat de travail complet mentionnant les fonctions exercées et la période d'emploi, solde de tout compte détaillant tous les montants dus (salaire, congés, primes), attestation destinée à l'ADEM pour l'inscription comme demandeur d'emploi. Ces documents permettent au salarié d'exercer ses droits résiduels.

### **Accompagnement recommandé :**

Il est conseillé de diriger le salarié vers les services compétents : CNS pour le maintien des indemnités pécuniaires et l'information sur l'assurance volontaire, ADEM pour l'inscription comme demandeur d'emploi et le maintien de la couverture sociale, CNAP pour une éventuelle demande de pension d'invalidité, CCSS pour les démarches

d'assurance volontaire si nécessaire.

**Traçabilité et égalité de traitement :**

Documenter précisément toutes les communications avec le salarié, notamment la date de notification CNS, les documents remis et les informations communiquées. Respecter strictement l'égalité de traitement entre tous les salariés dans cette situation, sans discrimination liée à l'état de santé. Ne jamais présenter cette cessation comme un licenciement ou laisser entendre une quelconque faute du salarié.

**Erreurs à éviter :**

Ne pas envoyer de lettre de licenciement (la cessation est automatique). Ne pas convoquer le salarié à un entretien préalable (aucune procédure n'est requise). Ne pas bloquer la remise des documents administratifs sous prétexte que le contrat a cessé. Ne pas induire le salarié en erreur sur ses droits résiduels, notamment en matière de maintien de l'assurance maladie.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Article <a href="#">L.121-6</a>	Protection contre le licenciement durant 26 semaines de maladie, maintien du salaire par l'employeur jusqu'au 77e jour
Article <a href="#">L.125-4</a>	Cessation de plein droit du contrat de travail après épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie
Article <a href="#">L.125-1</a>	Obligations de l'employeur lors de la cessation du contrat de travail
Article <a href="#">L.233-12</a>	Droit à l'indemnité compensatoire pour congés non pris
<b>Code de la sécurité sociale luxembourgeois</b>	
Article 7	Affiliation obligatoire au régime général de sécurité sociale
Article 8 (Statuts <a href="#">CNS</a> )	Maintien temporaire du droit aux prestations de soins de santé après la fin de l'affiliation (mois en cours + 3 mois)
Article 9 et 186 (Statuts <a href="#">CNS</a> )	Indemnités pécuniaires de maladie, limitation à 78 semaines sur 104 semaines
Article 11	Maintien des droits à l'indemnité pécuniaire après cessation d'affiliation sous conditions
Articles relatifs à l'assurance volontaire	Conditions et modalités d'affiliation à l'assurance maladie volontaire continuée
<b>Loi du 10 août 2018</b>	Modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale portant passage de 52 à 78 semaines
<b>Règlements <a href="#">CCSS</a></b>	Procédures d'affiliation à l'assurance volontaire, conditions de maintien des droits
<b>Circulaires <a href="#">CNS</a></b>	Gestion des droits après cessation de plein droit, procédures de maintien de l'indemnité pécuniaire

La cessation de plein droit est une situation juridique complexe nécessitant une gestion administrative rigoureuse. Il est impératif de **ne pas confondre cette cessation automatique avec un licenciement**, car les conséquences juridiques et les obligations de l'employeur diffèrent fondamentalement.

L'employeur doit veiller à remettre tous les documents dans les délais et à informer correctement le salarié de ses options pour maintenir sa couverture sociale. Une attention particulière doit être portée aux **travailleurs frontaliers** qui doivent également coordonner leur situation avec les organismes de sécurité sociale de leur pays de résidence.

Il est recommandé de contacter la [CNS](#) et l'[ADEM](#) avant l'échéance des 78 semaines pour anticiper les démarches et éviter toute interruption de couverture sociale pour le salarié. La traçabilité complète de toutes les communications et décisions est essentielle pour prévenir tout litige ultérieur.

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.