

Une convention collective peut-elle prévoir des protections en cas de maladie au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, les **conventions collectives** peuvent prévoir des **protections supplémentaires** en cas de maladie, à condition que ces dispositions soient **plus favorables** que celles du Code du travail. Cette possibilité repose sur le **principe de faveur** établi à l'article L.162-12 du Code du travail luxembourgeois.

Les avantages conventionnels peuvent porter sur le **maintien du salaire au-delà de la période légale** de 77 jours (prévue à l'article L.121-6), l'octroi de **jours de congé supplémentaires** pour maladie de longue durée, des **garanties renforcées contre le licenciement** pendant l'incapacité, ou la **prise en charge de prestations complémentaires** comme le remboursement de frais médicaux. Ces avantages doivent être **clairement définis** dans la convention collective et s'appliquent à tous les salariés relevant de son champ d'application, dans le respect de l'**égalité de traitement** et de la **non-discrimination**.

Il est interdit de déroger dans un sens **moins favorable** aux droits légaux des salariés. Toute clause conventionnelle contraire aux dispositions légales est nulle, sauf si elle améliore la situation des salariés.

Définition

Une **convention collective de travail** est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs (article L.161-2 du Code du travail). Elle fixe les **conditions de travail et d'emploi** ainsi que les droits et obligations des parties.

Le **principe de faveur** (article L.162-12, paragraphes 6 et 7) constitue le socle du droit collectif luxembourgeois : toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, **sauf si elle est plus favorable** pour les salariés. Ce principe permet aux conventions collectives de compléter et d'améliorer les dispositions légales relatives à la **protection des salariés en cas de maladie**.

En matière de maladie, les conventions collectives peuvent donc prévoir des avantages allant au-delà du cadre légal défini à l'article L.121-6 du Code du travail, qui impose à l'employeur le maintien du salaire pendant une période maximale de **77 jours** par année d'incapacité.

Questions fréquentes

Comment s'applique le principe de faveur en cas de coexistence de plusieurs sources juridiques ?

En cas de coexistence de plusieurs sources (loi, convention sectorielle, convention d'entreprise, contrat de travail), c'est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui s'applique automatiquement. Il est interdit de déroger dans un sens moins favorable aux droits légaux des salariés.

Quelles conditions doivent respecter les protections conventionnelles en cas de maladie ?

Les dispositions conventionnelles doivent être plus favorables que les dispositions légales (principe de faveur), la convention doit être valablement négociée et déposée auprès de l'ITM, et les avantages doivent s'appliquer uniformément à tous les salariés concernés dans le respect de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.

Quels types d'avantages supplémentaires une convention collective peut-elle prévoir en cas de maladie ?

Les conventions collectives peuvent prévoir le maintien du salaire au-delà de la période légale de 77 jours, l'octroi de jours de congé supplémentaires pour maladie de longue durée, des garanties renforcées contre le licenciement pendant l'incapacité, ou la prise en charge de prestations complémentaires comme le remboursement de frais médicaux.

Une convention collective peut-elle prévoir des protections supplémentaires en cas de maladie au Luxembourg ?

Oui, les conventions collectives peuvent prévoir des protections supplémentaires en cas de maladie, à condition que ces dispositions soient plus favorables que celles du Code du travail. Cette possibilité repose sur le principe de faveur établi à l'article L.162-12 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Pour qu'une convention collective puisse prévoir des protections supplémentaires valables en cas de maladie, plusieurs conditions doivent être respectées :

Principe de faveur obligatoire : Les dispositions conventionnelles doivent être **plus favorables** que les dispositions légales (article [L.162-12](#), paragraphe 6). Il est interdit de déroger dans un sens moins favorable aux droits légaux des salariés.

Validité de la convention : La convention collective doit avoir été valablement négociée par des organisations syndicales représentatives (articles [L.161-4](#) et suivants), signée par toutes les parties, déposée auprès de l'

Inspection du travail et des mines (ITM), et avoir reçu une décision d'acceptation ministérielle (article [L.162-5](#)).

Respect de l'ordre public social : Les protections supplémentaires ne peuvent porter atteinte aux **droits fondamentaux** des salariés, notamment l'**égalité de traitement** (article [L.251-1](#)) et la **non-discrimination** (article [L.241-1](#)).

Application uniforme : Les avantages conventionnels s'appliquent à **tous les salariés** relevant du champ d'application de la convention collective, sans discrimination.

Modalités pratiques

Pour mettre en œuvre des protections supplémentaires en cas de maladie, la convention collective doit comporter des **clauses claires et précises**. Les avantages les plus courants sont :

Maintien de salaire prolongé : Extension de la période de maintien du salaire au-delà des 77 jours légaux prévus à l'article [L.121-6](#). Certaines conventions prévoient un maintien intégral pendant 3, 6 mois ou plus selon l'ancienneté du salarié.

Congés supplémentaires : Octroi de jours de **congé pour raisons médicales** en cas de maladie de longue durée, examens médicaux, ou traitements spécifiques. Certaines conventions sectorielles (comme celle des assurances ou du secteur social) prévoient ces dispositions.

Protection renforcée contre le licenciement : Instauration de **délais de protection** pendant ou à l'issue d'un arrêt maladie, allant au-delà de la simple interdiction de licencier pendant la période de maintien du salaire.

Prestations complémentaires : Prise en charge de frais médicaux non couverts par la **Caisse nationale de santé (CNS)**, remboursement de médicaments spécifiques, ou aide au retour progressif au travail.

Les **modalités d'application**, les **bénéficiaires**, et les éventuelles **conditions d'ancienneté** doivent être explicitement prévues dans la convention collective. L'employeur est tenu d'appliquer ces dispositions à tous les salariés concernés et doit assurer la **traçabilité** de leur application dans les documents sociaux.

Pratiques et recommandations

Analyse régulière de la convention applicable : Les employeurs doivent identifier toutes les protections supplémentaires prévues en cas de maladie dans leur convention collective sectorielle ou d'entreprise. Toute modification ou suppression de ces avantages nécessite une renégociation selon les procédures du Code du travail.

Information des salariés : L'employeur doit informer les salariés de leurs **droits conventionnels** lors de l'embauche et lors de toute modification de la convention. Cette obligation d'information contribue à la transparence et à la sécurité juridique.

Application du principe de faveur : En cas de coexistence de plusieurs sources (loi, convention sectorielle, convention d'entreprise, contrat de travail), c'est toujours la disposition **la plus favorable au salarié** qui s'applique automatiquement.

Traçabilité et égalité de traitement : L'employeur doit garantir la traçabilité de l'application des protections conventionnelles et veiller au respect strict de l'**égalité de traitement** entre salariés (article L.251-1). Tout traitement différencié doit reposer sur des critères objectifs.

Consultation en cas de doute : En cas de doute sur l'interprétation d'une clause conventionnelle, il est recommandé de consulter les **partenaires sociaux signataires**, l'ITM, ou de saisir les **juridictions du travail** compétentes (article L.162-13).

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.161-1 à L.162-12	Conventions collectives du travail (champ d'application, définition, négociation, validité, opposabilité)
Article L.162-12 (§6 et §7)	Principe de faveur : nullité des stipulations contraires sauf si plus favorables aux salariés
Article L.162-13	Compétence des juridictions du travail pour l'interprétation et l'exécution des conventions collectives
Article L.121-6	Maintien de la rémunération en cas de maladie (période légale de 77 jours)
Article L.251-1	Égalité de traitement entre salariés
Article L.241-1	Interdiction de la discrimination
Articles L.161-4 à L.162-5	Conditions de validité des conventions collectives (parties habilitées, signature, dépôt ITM)

Vérifiez systématiquement la **version en vigueur** de votre convention collective sectorielle ou d'entreprise, car les protections supplémentaires en cas de maladie peuvent évoluer lors de chaque renouvellement ou révision. Le **registre des conventions collectives** est consultable auprès de l'[ITM](#) ou sur legilux.public.lu. Assurez-vous également de respecter les principes d'**égalité de traitement** et de **traçabilité** dans l'application de tous les avantages conventionnels.

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.