

Quelle différence entre arrêt maladie et pension d'invalidité au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **congé de maladie** est une suspension temporaire du contrat de travail due à une incapacité médicale. Le salarié conserve son emploi et le lien contractuel avec l'employeur pendant toute la durée de l'incapacité. L'employeur maintient le salaire intégral pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de référence de 18 mois. Ensuite, la **Caisse nationale de santé (CNS)** verse une indemnité pécuniaire pour une durée maximale de 78 semaines sur une période de 104 semaines.

La **pension d'invalidité** intervient lorsque l'incapacité de travail est reconnue comme permanente par le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**. Elle est attribuée par la **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)** à l'assuré qui ne peut plus exercer aucune activité professionnelle rémunérée. L'octroi de cette pension entraîne automatiquement la rupture du contrat de travail de plein droit, sans préavis ni indemnité de licenciement, dès le jour de la décision d'attribution.

La différence fondamentale réside dans le maintien ou la rupture du contrat de travail. Le congé maladie préserve la relation d'emploi pour une incapacité temporaire, tandis que la pension d'invalidité met définitivement fin au contrat en cas d'incapacité permanente à exercer toute activité professionnelle.

Définition

Le **congé de maladie** (ou congé pour raisons de santé) correspond à une suspension temporaire du contrat de travail accordée à un salarié médicalement reconnu inapte à exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel. Durant cette période, le salarié conserve son statut d'employé et maintient tous ses droits contractuels. Le contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

La **pension d'invalidité** est une prestation de sécurité sociale versée mensuellement à un assuré dont la capacité de gain est durablement réduite à moins d'un tiers, suite à une maladie prolongée, une infirmité ou une usure. Cette réduction doit l'empêcher d'exercer sa profession habituelle ainsi que toute autre activité professionnelle correspondant à ses compétences. L'attribution de la pension d'invalidité entraîne la cessation de plein droit du contrat de travail à la date de la décision d'octroi.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur maintient-il le salaire en cas d'arrêt maladie ?

L'employeur maintient le salaire intégral pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de référence de 18 mois. Au-delà, la CNS verse une indemnité pécuniaire pour une durée maximale de 78 semaines sur une période de 104 semaines.

Que se passe-t-il avec le contrat de travail lors de l'attribution d'une pension d'invalidité ?

Le contrat de travail cesse automatiquement de plein droit le jour de la décision d'attribution de la pension d'invalidité, conformément à l'article L.125-4 du Code du travail. Cette rupture intervient sans préavis et sans indemnité de licenciement.

Quelle est la différence entre un congé de maladie et une pension d'invalidité au Luxembourg ?

Le congé de maladie est une suspension temporaire du contrat de travail pour une incapacité médicale temporaire, où le salarié conserve son emploi. La pension d'invalidité est accordée en cas d'incapacité permanente et entraîne automatiquement la rupture du contrat de travail de plein droit, sans préavis ni indemnité.

Qui peut bénéficier d'une pension d'invalidité au Luxembourg ?

La pension d'invalidité est accessible à l'assuré dont la capacité de gain est durablement réduite à moins d'un tiers, l'empêchant d'exercer toute activité professionnelle. Il doit justifier d'au moins 12 mois d'affiliation à l'assurance pension sur les 3 années précédentes et être âgé de moins de 65 ans.

Conditions d'exercice

Congé de maladie :

Le congé de maladie est accessible à tout salarié affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, quelle que soit son ancienneté. Le salarié doit présenter un certificat médical attestant de l'incapacité temporaire de travail. L'obligation d'information de l'employeur doit intervenir dès le premier jour d'absence, et le certificat médical doit être transmis dans un délai maximal de trois jours ouvrables.

La durée maximale d'indemnisation est structurée en deux phases. L'employeur maintient le salaire jusqu'à la fin du mois où survient le 77^{ème} jour d'incapacité, sur une période de référence de 18 mois successifs. Ensuite, la CNS prend le relais et verse une indemnité pécuniaire pour une durée maximale de 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines.

Pension d'invalidité :

La pension d'invalidité est accessible à l'assuré qui présente une incapacité de travail reconnue comme permanente par le Contrôle médical de la sécurité sociale. La demande intervient généralement après épuisement des droits au congé de maladie. L'assuré doit justifier d'au moins 12 mois d'affiliation à l'assurance pension (obligatoire, continuée ou facultative) au cours des trois années précédant la date de constatation de l'invalidité ou la fin des indemnités de maladie.

La reconnaissance de l'invalidité est soumise à une procédure médicale stricte incluant l'expertise du Contrôle médical de la sécurité sociale. L'assuré doit renoncer à toute activité professionnelle, sauf activité insignifiante expressément autorisée. Il doit être âgé de moins de 65 ans au moment de la demande.

Modalités pratiques

Pendant le congé de maladie :

Le salarié informe immédiatement son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour d'absence et transmet le certificat médical dans un délai de trois jours ouvrables. L'employeur maintient le salaire intégral et tous les avantages contractuels pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de référence de 18 mois.

L'employeur peut solliciter le remboursement de 80% de cette charge auprès de la Mutualité des employeurs.

Au-delà du 77^{ème} jour, la CNS verse directement au salarié une indemnité pécuniaire de maladie calculée sur la base de la moyenne des rémunérations cotisables des trois mois précédant l'incapacité. Le contrat de travail reste suspendu mais non rompu. Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les 26 premières semaines d'incapacité continue.

Pour la pension d'invalidité :

La demande de pension d'invalidité s'effectue auprès de la CNAP au moyen d'un formulaire spécifique. L'instruction du dossier comprend une expertise médicale approfondie réalisée par le Contrôle médical de la sécurité sociale et l'examen des conditions administratives d'affiliation. La durée d'instruction varie selon la complexité du dossier et la disponibilité des données.

En cas d'octroi, le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la décision d'attribution de la pension, conformément à l'article L.125-4 du Code du travail. Cette rupture intervient sans préavis et sans indemnité de licenciement. Le bénéficiaire perçoit alors une pension mensuelle calculée selon la durée d'assurance accomplie et les revenus cotisables de la carrière professionnelle. La pension peut faire l'objet de réexamens périodiques pour contrôler le maintien de l'état d'invalidité.

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent mettre en place des procédures distinctes pour la gestion administrative des arrêts maladie et des situations d'invalidité. Pour les congés maladie, il est essentiel de vérifier systématiquement la conformité et la transmission dans les délais des certificats médicaux, et d'informer le salarié de ses droits en matière de maintien de salaire. La déclaration mensuelle auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) doit être effectuée dans les 10 jours suivant chaque mois écoulé.

En cas d'incapacité prolongée dépassant 26 semaines, l'employeur doit organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail pour évaluer l'aptitude du salarié à reprendre ses fonctions. Cette démarche permet d'anticiper une éventuelle procédure de reclassement professionnel ou de transition vers une pension d'invalidité.

Lorsqu'une pension d'invalidité est envisagée, l'employeur doit accompagner le salarié dans ses démarches administratives auprès de la CNAP et du Contrôle médical. Il convient de documenter soigneusement tous les échanges et de préparer la gestion administrative de la cessation de plein droit du contrat. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement et assurer un accompagnement humain approprié pour prévenir tout risque de contentieux. La rupture de plein droit ne nécessite aucune formalité de licenciement, mais une notification écrite confirmant la cessation du contrat à la date de la décision est recommandée pour la traçabilité.

|

Aspect	Congé de maladie	Pension d'invalidité
Nature	Incapacité temporaire	Incapacité permanente
Contrat de travail	Suspendu, maintenu	Rompu de plein droit
Durée maximale	77 jours employeur + 78 semaines <u>CNS</u>	Indéterminée jusqu'à 65 ans
Rémunération	Salaire intégral puis indemnité <u>CNS</u>	Pension mensuelle CNAP
Protection licenciement	26 semaines	Non applicable (rupture automatique)
Préavis/Indemnité	Non applicable	Aucun préavis ni indemnité

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article <u>L.121-6</u>	Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail, obligations du salarié et de l'employeur, protection contre le licenciement pendant 26 semaines
Article <u>L.125-4</u>	Cessation de plein droit du contrat de travail en cas d'attribution d'une pension d'invalidité ou d'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie
Code de la sécurité sociale	
Articles 11 à 13	Indemnité pécuniaire de maladie, conditions d'attribution, durée maximale de 78 semaines sur 104 semaines
Articles 182 à 237	Pension d'invalidité, définition de l'invalidité, conditions d'octroi, modalités de calcul, procédure d'attribution
Article 186	Condition de stage de 12 mois d'affiliation sur 3 ans pour l'octroi de la pension d'invalidité
Articles 195 à 207	Prestations de l'assurance pension en cas d'invalidité, montants, revalorisation, suspension
Lois spécifiques	
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires et règlement de la sécurité sociale
Loi du 10 août 2018	Modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale en matière de maintien du contrat de travail et de reprise progressive - période de référence portée à 18 mois
Loi modifiée du 21 décembre 2012	Réforme de l'assurance pension, conditions d'octroi et calcul des pensions d'invalidité

La transition d'un congé de maladie vers une pension d'invalidité nécessite une gestion administrative rigoureuse. L'employeur doit respecter scrupuleusement la procédure de constatation médicale effectuée par le Contrôle médical de la sécurité sociale et par la CNAP. La rupture de plein droit du contrat intervient automatiquement à la date de la décision d'attribution de la pension, conformément à l'article [L.125-4](#) du Code du travail, sans qu'aucune formalité de licenciement ne soit nécessaire.

Il est impératif de tracer tous les échanges relatifs à l'incapacité du salarié, depuis le premier certificat médical jusqu'à la notification de la décision de pension. Cette documentation est essentielle pour prévenir tout contentieux. L'employeur doit également informer clairement le salarié de l'impact juridique de l'attribution d'une pension d'invalidité sur son contrat de travail et l'accompagner dans la compréhension de ses nouveaux droits sociaux.

En cas d'épuisement des 78 semaines d'indemnisation par la [CNS](#) sans attribution de pension d'invalidité, le contrat de travail cesse également de plein droit conformément à l'article [L.125-4](#). Dans cette situation, l'employeur doit documenter la fin du contrat et informer le salarié de ses droits à l'indemnité de chômage.

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.