

Quelle est la durée maximale totale d'absence maladie avant cessation du contrat ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le contrat de travail cesse automatiquement après **78 semaines d'absence maladie** calculées sur une période de **104 semaines consécutives**. Cette cessation intervient de plein droit, sans nécessité de licenciement par l'employeur.

Pendant les **26 premières semaines** d'incapacité ininterrompue, le salarié bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement. Au-delà, l'employeur peut licencier avec préavis s'il dispose de motifs réels et sérieux. L'employeur maintient le salaire jusqu'à la fin du mois contenant le **77e jour de maladie** (période de référence de 18 mois), puis la CNS prend le relais.

Si le salarié obtient une **pension d'invalidité**, le contrat cesse également de plein droit dès la notification. Les salariés incapables d'occuper leur dernier poste mais non invalides peuvent bénéficier d'une procédure de **reclassement professionnel** qui suspend le contrat pendant l'instruction du dossier.

Définition

L'**incapacité de travail** désigne l'impossibilité temporaire pour un salarié d'exercer son activité professionnelle pour cause de maladie ou d'accident. Cette incapacité est attestée par certificat médical et peut se prolonger sur plusieurs mois. Le salarié conserve son statut pendant toute la durée de l'incapacité, jusqu'à épuisement des droits à 78 semaines.

L'**invalidité** correspond à une perte de capacité de travail empêchant définitivement d'exercer sa dernière profession ou toute autre occupation correspondant aux forces et aptitudes du salarié. Ce statut est reconnu par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) après épuisement des droits à l'indemnité de maladie ou dès la constatation médicale de l'invalidité permanente. L'attribution d'une pension d'invalidité met fin automatiquement au contrat de travail.

Le **reclassement professionnel** concerne les salariés qui ne sont pas invalides mais présentent une incapacité d'exercer les tâches de leur dernier poste. La Commission mixte décide d'un reclassement interne (dans l'entreprise avec adaptation du poste) ou externe (changement d'employeur avec accompagnement par l'ADEM). Cette procédure suspend le contrat de travail et protège le salarié contre le licenciement pendant l'instruction.

Questions fréquentes

Pendant combien de temps un salarié en arrêt maladie est-il protégé contre le licenciement ?

Le salarié bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement pendant les 26 premières semaines d'incapacité ininterrompue. Au-delà de cette période, l'employeur peut licencier avec préavis s'il dispose de motifs réels et sérieux.

Que se passe-t-il si un salarié obtient une pension d'invalidité pendant son arrêt maladie ?

Si le salarié obtient une pension d'invalidité, le contrat de travail cesse automatiquement de plein droit dès la notification de la décision par le CMSS, qu'elle soit temporaire ou définitive. Il n'y a pas de suspension du contrat : la relation de travail prend fin immédiatement.

Quelle est la durée maximale d'absence maladie avant la cessation automatique du contrat de travail au Luxembourg ?

Au Luxembourg, le contrat de travail cesse automatiquement après 78 semaines d'absence maladie calculées sur une période de 104 semaines consécutives. Cette cessation intervient de plein droit, sans nécessité de licenciement par l'employeur.

Qui prend en charge le salaire du salarié en arrêt maladie et jusqu'à quand ?

L'employeur maintient le salaire intégral jusqu'à la fin du mois contenant le 77^e jour de maladie (sur une période de référence de 18 mois). À partir du 78^e jour, la CNS verse une indemnité pécuniaire jusqu'au maximum de 78 semaines d'incapacité.

Conditions d'exercice

Le maintien du salaire est garanti jusqu'à la fin du mois contenant le **77^e jour de maladie** sur une période de référence de 18 mois. L'employeur calcule tous les jours calendaires d'incapacité (week-ends et jours fériés inclus) survenus au cours des 18 mois précédents. À partir du 78^e jour, la Caisse nationale de santé (**CNS**) verse une indemnité pécuniaire jusqu'au **546^e jour** (78 semaines) d'incapacité calculés sur **104 semaines consécutives**.

La **protection contre le licenciement** s'applique pendant **26 semaines d'incapacité ininterrompue** à partir de l'information de l'employeur. Durant cette période, l'employeur ne peut licencier, même pour motif grave, sauf exceptions légales limitées. Toute reprise de travail, même d'un seul jour, met fin à cette protection. Après 26 semaines, le licenciement redevient possible avec préavis si des motifs réels et sérieux existent (désorganisation importante de l'entreprise, impossibilité de remplacement définitif).

Pour obtenir une **pension d'invalidité**, le salarié doit justifier de 12 mois d'affiliation au cours des 3 années précédant la date d'invalidité ou l'épuisement des indemnités de maladie. Aucune durée minimale n'est requise si l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenus pendant l'affiliation. Le CMSS procède à l'évaluation médicale et décide de l'attribution de la pension.

Modalités pratiques

Épuisement des droits à 78 semaines : Le contrat cesse automatiquement sans procédure de licenciement. Le salarié doit immédiatement s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'**ADEM** ou introduire une demande de pension d'invalidité si son état de santé ne permet pas de retravailler. La **CNS** informe le salarié approchant du seuil des 78 semaines en lui envoyant une simulation théorique de la date de fin des droits.

Attribution d'une pension d'invalidité : Le contrat cesse de plein droit dès la notification de la décision d'attribution par le CMSS, qu'elle soit temporaire ou définitive. Il n'existe aucune suspension du contrat : la relation de travail prend fin immédiatement. Le salarié perd son statut de salarié et acquiert celui de pensionné invalide. À 65 ans, la pension d'invalidité est automatiquement convertie en pension de vieillesse.

Procédure de reclassement professionnel : Le contrat est suspendu pendant l'instruction du dossier par la Commission mixte et en cas de recours contre une décision de reclassement interne. Durant la suspension, le salarié ne travaille pas et peut percevoir une indemnité professionnelle d'attente en cas de reclassement externe.

L'employeur ne peut licencier pendant cette période sauf impossibilité objective de maintien du poste ou motif grave imputable au salarié.

Tableau récapitulatif des durées et prises en charge :

Période	Durée	Prise en charge	Protection licenciement
Jours 1 à 77	Jusqu'à fin mois du 77e jour	Employeur (salaire intégral)	Oui (26 semaines ininterrompues)
Jour 78 à semaine 78	Maximum 78 semaines sur 104	CNS (indemnité pécuniaire)	Non (licenciement possible avec motif réel et sérieux)
Après semaine 78	-	Cessation automatique du contrat	-
Pension d'invalidité	Dès notification	Fin du contrat de plein droit	-
Reclassement	Pendant procédure	Suspension du contrat	Oui (protection absolue)

Pratiques et recommandations

L'employeur doit tenir un décompte précis et automatisé des jours d'incapacité sur les périodes de référence de 18 mois (pour les 77 jours) et de 104 semaines (pour les 78 semaines). Il convient d'informer le salarié approchant du seuil des 78 semaines des conséquences juridiques et des démarches à entreprendre, notamment la possibilité de demander une pension d'invalidité avant l'épuisement total des droits.

En cas d'absences répétées ou prolongées au-delà de 26 semaines, l'employeur peut envisager un licenciement avec préavis uniquement s'il dispose de motifs réels et sérieux, documentés et vérifiables. La simple accumulation d'absences ne suffit pas : il faut démontrer une désorganisation importante de l'entreprise ou l'impossibilité objective de maintenir le poste vacant. La jurisprudence luxembourgeoise exige une preuve tangible du préjudice subi par l'entreprise.

Il est recommandé d'orienter le salarié dont l'état de santé se dégrade vers une demande de pension d'invalidité avant l'épuisement des 78 semaines, afin d'éviter une période sans revenu. L'employeur peut également proposer une rupture d'un commun accord avec indemnités négociées si le retour au travail apparaît impossible. Cette solution permet une séparation à l'amiable et évite les contentieux.

Pour les salariés inaptes à leur poste mais non invalides, l'employeur doit examiner sérieusement les possibilités de reclassement interne avant d'envisager une procédure de reclassement externe. Le médecin du travail joue un rôle central dans l'évaluation des capacités résiduelles et des aménagements possibles. La saisine de la Commission mixte doit intervenir dès que l'inaptitude au poste actuel est médicalement constatée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. <u>L.121-6</u>	Protection contre licenciement 26 semaines, maintien salaire jusqu'au 77e jour
Code du travail, art. <u>L.124-2</u> et suivants	Procédure de licenciement avec préavis
Code du travail, art. <u>L.125-4</u>	Cessation de plein droit en cas d'épuisement des droits ou de pension d'invalidité
Code du travail, art. <u>L.551-1</u>	Salariés éligibles au reclassement professionnel
Code du travail, art. <u>L.551-2</u>	Obligation de reclassement interne, protection contre licenciement
Code du travail, art. <u>L.551-5</u>	Reclassement professionnel externe, indemnité professionnelle d'attente
Code du travail, art. <u>L.551-10</u>	Suspension du contrat en cas de recours contre reclassement interne
Code du travail, art. <u>L.552-1</u> et suivants	Commission mixte pour le reclassement professionnel
Code de la sécurité sociale, art. 47	Indemnité pécuniaire maladie, durée maximale 78 semaines sur 104 semaines
Code de la sécurité sociale, art. 177 à 193	Pension d'invalidité, conditions, durée, montants

La cessation automatique du contrat après 78 semaines de maladie ou lors de l'attribution d'une pension d'invalidité ne constitue pas un licenciement et ne peut donc pas être contestée devant les tribunaux, sauf à prouver que les conditions légales n'étaient pas remplies. L'employeur doit distinguer rigoureusement incapacité temporaire, invalidité et incapacité à occuper le dernier poste, car chaque situation obéit à des règles juridiques spécifiques.

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.