

# Que se passe-t-il après 78 semaines d'incapacité de travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le contrat de travail **cesse automatiquement de plein droit** après **78 semaines d'incapacité de travail** cumulées sur une période de référence de **104 semaines consécutives**. Cette cessation intervient le jour de l'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la **Caisse nationale de santé (CNS)**.

Cette extinction du contrat est **automatique** et **s'impose à l'employeur comme au salarié** sans nécessiter de procédure de licenciement, d'entretien préalable ou de préavis. L'employeur n'a pas à notifier un licenciement : le contrat prend fin de plein droit à la date communiquée par la **CNS**. Le salarié peut alors s'inscrire comme **demandeur d'emploi auprès de l'ADEM** ou introduire une demande de **pension d'invalidité** si son état de santé le justifie.

## Définition

La **cessation de plein droit** du contrat de travail est une extinction automatique du contrat prévue par la loi luxembourgeoise lorsque certaines conditions sont remplies. Elle intervient sans qu'aucune des parties n'ait à prendre l'initiative de mettre fin au contrat. En matière d'incapacité de travail prolongée, cette cessation survient au moment précis où le salarié épuise ses droits aux indemnités pécuniaires de maladie versées par la **CNS**, soit après avoir cumulé 78 semaines d'incapacité sur une période glissante de 104 semaines.

## Questions fréquentes

### Comment sont calculées les 78 semaines d'incapacité de travail ?

Les 78 semaines d'incapacité sont calculées de manière cumulative (continues ou discontinues) sur une période glissante de 104 semaines consécutives. La CNS calcule automatiquement ce décompte et vérifie au début de chaque nouvelle période d'incapacité si la limite est atteinte, en comptabilisant toutes les périodes d'incapacité quelle qu'en soit la cause.

### L'employeur doit-il licencier le salarié après 78 semaines d'incapacité ?

Non, l'employeur n'a aucune action à entreprendre. La cessation du contrat est automatique et s'impose à l'employeur comme au salarié sans nécessiter de procédure de licenciement, d'entretien préalable ou de préavis. L'employeur doit simplement établir le décompte final et remettre le certificat de travail.

### Le salarié a-t-il droit à une indemnité de départ après cessation de plein droit ?

Non, la cessation de plein droit n'ouvre pas droit à l'indemnité de départ prévue par le Code du travail car il n'y a pas de licenciement. Le salarié conserve uniquement ses droits aux congés non pris et aux éléments de salaire dus jusqu'à la date de cessation du contrat.

### Que se passe-t-il après 78 semaines d'incapacité de travail au Luxembourg ?

Le contrat de travail cesse automatiquement de plein droit après 78 semaines d'incapacité de travail cumulées sur une période de référence de 104 semaines consécutives. Cette cessation intervient le jour de l'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la Caisse nationale de santé (CNS), sans nécessiter de procédure de licenciement.

## Conditions d'exercice

La cessation automatique du contrat intervient lorsque les conditions suivantes sont réunies :

Le salarié a cumulé **78 semaines d'incapacité de travail** (continues ou discontinues) sur une période de référence de **104 semaines consécutives**. Toutes les périodes d'incapacité sont comptabilisées, qu'elles résultent d'une maladie ordinaire, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

La **CNS calcule** automatiquement le décompte des semaines et vérifie au début de chaque nouvelle période d'incapacité si la limite est atteinte. Lorsque le seuil de 78 semaines est franchi, la **CNS notifie à l'employeur et au salarié** la date de cessation du versement de l'indemnité pécuniaire. C'est à cette date précise que le contrat de travail prend fin de plein droit.

**Exceptions importantes** : Le contrat ne cesse pas automatiquement si le salarié bénéficie d'une **décision de reclassement interne** par la Commission mixte avant l'expiration des 78 semaines, ou si une **pension d'invalidité** lui est attribuée avant cette échéance. Dans ces cas, le contrat continue jusqu'à la décision formelle de reclassement externe ou d'attribution de pension.

## Modalités pratiques

**Pour l'employeur** : Aucune action n'est requise de la part de l'employeur pour mettre fin au contrat. Il doit simplement être attentif aux notifications de la **CNS** concernant l'épuisement des droits. Dès réception de cette information, l'employeur doit établir un **décompte final** comprenant le salaire dû jusqu'à la date de cessation, l'indemnité compensatoire pour congés non pris, et tout autre montant dû. L'employeur doit également remettre au salarié un **certificat de travail** et procéder aux formalités administratives habituelles de fin de contrat.

Action	Délai	Responsable
Notification <b>CNS</b> de l'épuisement des droits	Avant atteinte du seuil	<b>CNS</b>
Cessation automatique du contrat	Date fixée par <b>CNS</b>	Automatique
Décompte final et certificat de travail	Dès la cessation	Employeur
Inscription <b>ADEM</b> ou demande invalidité	Immédiatement après	Salarié

**Pour le salarié** : À la cessation du contrat, le salarié doit choisir entre deux options selon son état de santé. S'il est apte à reprendre une activité professionnelle, il doit s'inscrire comme **demandeur d'emploi auprès de l'ADEM** pour bénéficier des indemnités de chômage (sous réserve de remplir les conditions de stage). Si son incapacité persiste, il peut introduire une **demande de pension d'invalidité** auprès de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

**Cas du reclassement** : Si avant l'expiration des 78 semaines, la Commission mixte prononce une décision de **reclassement externe**, le contrat cesse à la date de cette décision et non à l'expiration des 78 semaines. Le salarié bénéficie alors d'une **indemnité compensatoire** versée par l'**ADEM** égale au montant de l'indemnité pécuniaire de maladie.

## Pratiques et recommandations

**Suivi préventif** : Les responsables RH doivent mettre en place un système de suivi des absences pour maladie permettant d'identifier les salariés approchant du seuil des 78 semaines. Ce suivi facilite l'anticipation de la cessation et permet d'informer le salarié des démarches à entreprendre.

**Communication avec le salarié** : Bien que la loi n'impose pas à l'employeur d'informer le salarié de l'approche du seuil, il est recommandé de le faire par écrit lorsque 60 à 65 semaines sont atteintes. Cette information permet au salarié d'anticiper sa situation et d'entamer les démarches nécessaires (inscription ADEM, demande d'invalidité, ou procédure de reclassement).

**Documentation** : Conserver l'ensemble des communications de la CNS relatives aux périodes d'incapacité et à l'épuisement des droits. Cette documentation est essentielle en cas de contestation ou de demande de clarification.

**Indemnité de départ** : Contrairement à un licenciement classique, la cessation de plein droit **n'ouvre pas droit à l'indemnité de départ** prévue à l'article L.124-7 du Code du travail, car il n'y a pas de licenciement. Le salarié conserve uniquement ses droits aux congés non pris et aux éléments de salaire dus.

**Vigilance sur les cas particuliers** : Si un salarié a été licencié avec préavis et atteint le seuil des 78 semaines pendant le préavis, le contrat cesse de plein droit à cette date même si le préavis n'est pas encore écoulé.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.125-4</u> du Code du travail	Cessation de plein droit du contrat après 78 semaines d'incapacité
Article 9 du Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire de maladie - période de 78 semaines sur 104 semaines
Loi du 10 août 2018	Modification portant la durée de 52 à 78 semaines (applicable depuis le 1er janvier 2019)
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines d'incapacité continue
Article <u>L.233-12</u> du Code du travail	Droit à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

La cessation de plein droit du contrat après 78 semaines d'incapacité est un mécanisme automatique prévu par la loi luxembourgeoise qui ne nécessite aucune action de l'employeur. Cette cessation ne constitue pas un licenciement et n'ouvre pas droit à l'indemnité de départ. L'employeur doit uniquement procéder aux formalités administratives de fin de contrat et établir le décompte final.

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.