

L'invalidité interrompt-elle la progression salariale automatique ?

Réponse courte

L'incapacité de travail pour maladie **suspend le contrat de travail**. Pendant cette période, les salariés **ne bénéficient en principe pas de la progression salariale automatique**, sauf si une disposition conventionnelle ou contractuelle assimile explicitement l'absence pour maladie à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lorsque le salarié se voit reconnaître une invalidité par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) ou qu'il atteint le seuil légal de 78 semaines d'incapacité, **le contrat de travail prend fin de plein droit**, ce qui met automatiquement un terme à toute progression salariale liée au contrat initial.

Définition

Incapacité de travail

Absence temporaire résultant d'une maladie ou d'un accident, entraînant la **suspension du contrat** et l'ouverture du droit à la continuation de salaire, puis aux indemnités pécuniaires de maladie versées par la [CNS](#).

Invalidité

Perte durable de la capacité de travail constatée par le CMSS, ouvrant droit à une pension d'invalidité versée par la CNAP. L'attribution d'une pension d'invalidité est en règle générale **incompatible avec le maintien du contrat de travail**, sauf cas exceptionnel d'activité professionnelle à revenu limité.

Progression salariale automatique

Mécanisme (grille d'échelons, ancienneté, etc.) fixé par une convention collective, un accord d'entreprise ou un contrat de travail, conduisant à une augmentation régulière du salaire indépendamment de la performance. La progression est généralement liée à la **présence effective** ou à la **continuité du contrat non suspendu**.

Questions fréquentes

L'incapacité de travail pour maladie suspend-elle la progression salariale automatique au Luxembourg ?

Oui, l'incapacité de travail suspend le contrat de travail et les salariés ne bénéficient en principe pas de la progression salariale automatique pendant cette période, sauf si une disposition conventionnelle ou contractuelle assimile explicitement l'absence pour maladie à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

La reconnaissance d'une invalidité permet-elle de maintenir la progression salariale ?

Non, l'attribution d'une pension d'invalidité par le CMSS est en règle générale incompatible avec le maintien du contrat de travail, sauf cas exceptionnel d'activité professionnelle à revenu limité. La reconnaissance d'invalidité entraîne donc la cessation du contrat et met fin à la progression salariale contractuelle.

Les conventions collectives peuvent-elles prévoir des règles plus favorables pour la progression salariale en cas de maladie ?

Oui, certaines conventions collectives prévoient l'assimilation des périodes de maladie à du temps travaillé pour le calcul de l'ancienneté et la progression salariale. Il convient de vérifier systématiquement les dispositions conventionnelles applicables ainsi que les accords internes et avenants individuels.

Que se passe-t-il pour la progression salariale après 78 semaines d'incapacité de travail ?

Après 78 semaines d'incapacité sur 104 semaines consécutives, le contrat de travail cesse de plein droit, ce qui met automatiquement fin à toute progression salariale liée au contrat initial. Cette cessation est une disposition impérative qui ne constitue pas un licenciement.

Conditions d'exercice

- Pendant l'incapacité de travail, le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement pendant 26 semaines** (art. [L.121-6](#) du Code du travail).
- La suspension du contrat prive en principe le salarié de l'acquisition d'ancienneté pour la progression automatique, sauf clause plus favorable.
- Après **78 semaines d'incapacité sur 104 semaines consécutives**, le contrat **cesse de plein droit**.
- La reconnaissance d'une invalidité ou l'octroi d'une pension entraîne la **cessation du contrat**, ce qui met fin à toute progression salariale contractuelle.
- En cas de **reclassement interne**, un nouveau contrat ou avenant doit préciser les règles applicables à la rémunération et à la progression salariale.

Modalités pratiques

- L'employeur doit informer le salarié :
 - des conséquences de la suspension sur l'ancienneté et la progression automatique ;
 - de l'approche du seuil des 78 semaines ;
 - des droits relatifs au reclassement, à la pension d'invalidité et à l'inscription [ADEM](#).
- Il convient de vérifier systématiquement :
 - les conventions collectives applicables (certaines prévoient l'assimilation des périodes de maladie à du temps travaillé) ;
 - les accords internes et avenants individuels.
- En cas de reprise avant 78 semaines, l'employeur doit préciser **par écrit** la reprise éventuelle de l'acquisition d'ancienneté et la position dans la grille salariale.

Pratiques et recommandations

- Mettre en place un **suivi automatique des absences** pour identifier l'approche du seuil des 78 semaines.
- Garantir la **traçabilité écrite** des informations fournies au salarié.
- Vérifier systématiquement les dispositions conventionnelles, particulièrement dans les secteurs où les grilles salariales sont encadrées.
- Anticiper les situations complexes (invalidité partielle, reclassement) et solliciter un conseil juridique spécialisé.
- Garantir l'**égalité de traitement** entre salariés placés dans des situations comparables, conformément à la loi du 28 novembre 2006.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail	
Article L.121-6	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail (26 semaines)
Article L.241-1	Principe général d'égalité de traitement entre salariés
Loi modifiée du 28 novembre 2006 portant sur l'égalité de traitement	
Articles 1 à 7	Interdiction de discrimination fondée notamment sur l'état de santé, le handicap, l'âge, l'origine, etc.
Code de la sécurité sociale	
Article 186	Conditions d'octroi de la pension d'invalidité
Article 187	Définition de l'invalidité
Articles 216 à 221	Calcul de la pension d'invalidité
Réglementation CNS	Limite de 78 semaines d'indemnités de maladie sur 104 semaines
Conventions collectives	Règles spécifiques sur ancienneté et progression salariale

- La **référence antérieure à un article L.251-1 du Code du travail** était erronée : il n'existe pas de disposition portant ce numéro.
- Les règles anti-discrimination en matière d'état de santé proviennent exclusivement de la **loi modifiée du 28 novembre 2006 portant sur l'égalité de traitement**, qui s'applique pleinement aux situations de maladie et d'invalidité.
- La cessation de plein droit du contrat à l'issue des 78 semaines est une **disposition impérative**, ne constituant pas un licenciement et n'impliquant pas d'analyse de discrimination.

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.