

Combien de jours de carence pour les salariés en cas de maladie au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **il n'existe aucun jour de carence** en cas d'incapacité de travail pour maladie. Cette règle s'applique uniformément à **tous les salariés**, qu'ils soient employés ou ouvriers, depuis l'instauration du **Statut Unique** en 2009.

Dès le **premier jour d'absence** pour maladie, le salarié perçoit **100% de son salaire** maintenu par l'employeur. Cette obligation s'étend jusqu'à la fin du mois au cours duquel le salarié atteint le **77ème jour d'incapacité de travail** sur une période de référence de **18 mois consécutifs**. Les 77 jours comprennent tous les jours calendaires, incluant les week-ends et les jours fériés légaux.

À partir du moment où le salarié cumule 77 jours d'incapacité au cours des 18 mois précédents, la **Caisse nationale de santé (CNS)** prend le relais et verse une **indemnité pécuniaire de maladie** équivalente à 100% du salaire de base jusqu'à 78 semaines maximum. Le passage de la charge employeur à la charge CNS s'effectue automatiquement, sans démarche particulière du salarié.

Cette protection sans délai de carence constitue un avantage majeur du système luxembourgeois et distingue le Luxembourg de nombreux pays européens. Elle garantit la sécurité financière immédiate des travailleurs malades, sans perte de revenu dès le premier jour d'absence.

Définition

Le **jour de carence** désigne une période initiale d'absence pour maladie pendant laquelle le salarié ne perçoit ni salaire de son employeur, ni indemnisation de la sécurité sociale. Au Luxembourg, ce concept n'existe pas dans la législation du travail.

Le système luxembourgeois repose sur deux phases de prise en charge :

Phase 1 - Maintien de salaire par l'employeur : L'employeur maintient intégralement le salaire du salarié en incapacité de travail dès le premier jour et jusqu'à la fin du mois où se situe le 77ème jour d'absence sur une période de référence de 18 mois.

Phase 2 - Indemnisation par la CNS : Après le 77ème jour, la CNS verse une indemnité pécuniaire équivalente à 100% du salaire de base pour une durée maximale de 78 semaines sur une période de 104 semaines consécutives.

Questions fréquentes

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

L'employeur maintient 100% du salaire jusqu'à la fin du mois au cours duquel le salarié atteint le 77ème jour d'incapacité de travail sur une période de référence de 18 mois consécutifs. Les 77 jours comprennent tous les jours calendaires, y compris les week-ends et jours fériés.

Quelles sont les obligations du salarié pour bénéficier du maintien de salaire sans carence ?

Le salarié doit informer son employeur le jour même de l'absence et transmettre un certificat médical dans les 3 jours ouvrables pour les absences de 3 jours ou plus. Pour les absences de 1 ou 2 jours, aucun certificat n'est légalement obligatoire, mais l'employeur peut l'exiger dès le premier jour.

Qui peut bénéficier du maintien de salaire dès le premier jour de maladie ?

Tous les salariés au Luxembourg, qu'ils soient employés ou ouvriers, bénéficient du maintien de salaire dès le premier jour de maladie. Cette règle s'applique uniformément à condition de respecter les obligations de notification immédiate à l'employeur et de transmission du certificat médical dans les délais requis.

Y a-t-il des jours de carence en cas de maladie au Luxembourg ?

Non, il n'existe aucun jour de carence au Luxembourg en cas d'incapacité de travail pour maladie. Dès le premier jour d'absence, le salarié perçoit 100% de son salaire maintenu par l'employeur, et ce pour tous les salariés depuis l'instauration du Statut Unique en 2009.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du maintien de salaire dès le premier jour sans jour de carence, le salarié doit respecter les obligations suivantes :

Notification immédiate : Informer l'employeur le jour même de l'absence pour maladie, par tout moyen (téléphone, SMS, email, en personne ou par tiers).

Certificat médical :

- Pour les absences de **1 ou 2 jours ouvrés** : aucun certificat médical n'est légalement obligatoire, mais l'employeur peut l'exiger dès le premier jour
- Pour les absences de **3 jours ou plus** : certificat médical obligatoire à envoyer dans les **3 jours ouvrables** suivant le début de l'incapacité

Transmission du certificat : Le certificat médical en trois volets doit être transmis :

- Volet 1 : à la **CNS** (par courrier postal ou formulaire en ligne)
- Volet 2 : à l'**employeur**
- Volet 3 : conservé par le salarié

En cas d'hospitalisation d'urgence, le délai de transmission est porté à **8 jours**.

Le respect de ces formalités déclenche la **protection contre le licenciement** pendant les **26 premières semaines** d'incapacité de travail. En cas de non-respect, le salarié perd cette protection et peut ne pas percevoir son salaire pour les jours non justifiés.

Modalités pratiques

Aspect	Modalités
Délai de carence	Aucun - Indemnisation dès le 1er jour
Taux d'indemnisation employeur	100% du salaire brut
Durée charge employeur	Jusqu'à fin du mois du 77ème jour
Période de référence	18 mois consécutifs
Décompte des 77 jours	Jours calendaires (y compris week-ends et jours fériés)
Notification employeur	Jour même de l'absence
Délai certificat médical	3 jours ouvrables (8 jours si hospitalisation urgente)
Taux indemnisation <u>CNS</u>	100% du salaire de base
Durée maximale <u>CNS</u>	78 semaines sur 104 semaines
Plafond mensuel	13 518,70 € (5 fois le SSM)

Décompte mensuel : La CNS effectue un contrôle mensuel pour déterminer qui est responsable du paiement. Si au début d'un mois, le salarié a déjà cumulé 77 jours d'incapacité au cours des 18 mois précédents, la CNS prend automatiquement en charge l'indemnisation pour tout le mois suivant.

Changement de prise en charge : La CNS informe simultanément le salarié et l'employeur du transfert de responsabilité. L'employeur suspend alors le paiement du salaire.

Contrôle médical : La CNS peut effectuer des contrôles à domicile dès le premier jour de maladie, soit de sa propre initiative, soit sur demande motivée de l'employeur. Les contrôles peuvent être réalisés entre 8h et 21h, tous les jours de la semaine.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Informers systématiquement** les nouveaux salariés de l'absence de jour de carence et des obligations de déclaration
- **Déclarer rapidement** chaque absence pour maladie auprès de la CNS via la plateforme CCSS pour assurer le décompte correct des 77 jours
- **Documenter précisément** les dates et durées de chaque absence pour anticiper le basculement vers la CNS
- **Exiger un certificat médical dès le 1er jour** si la politique d'entreprise le prévoit, même pour les courtes absences
- **Prévoir des rappels** automatiques aux salariés concernant leurs obligations en cas de maladie

Pour les responsables RH :

- **Suivre mensuellement** le cumul des jours de maladie par salarié sur la période de référence de 18 mois
- **Anticiper les transferts** de charge vers la CNS en fonction du décompte des 77 jours
- **Vérifier la conformité** des certificats médicaux reçus (présence du numéro d'identification à 13 chiffres)
- **Sensibiliser les managers** au fait que l'absence de jour de carence ne dispense pas du contrôle de la justification des absences
- **Mettre en place un processus** de vérification du respect des délais de transmission des certificats

Pour accompagner les salariés :

- **Rappeler systématiquement** les démarches à effectuer en cas de maladie (notification immédiate + certificat sous 3 jours)
- **Expliquer clairement** le mécanisme de basculement employeur/CNS au 77ème jour
- **Informers régulièrement** les salariés approchant du seuil des 77 jours sur leur situation
- **Préciser les règles** concernant les autorisations de sortie (interdiction les 5 premiers jours, puis sorties autorisées entre 10h-12h et 14h-18h)

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail	Dispositions générales sur les relations de travail
Code de la sécurité sociale	Prestations en cas de maladie
Loi du 13 mai 2008	Statut Unique - Harmonisation du statut employé/ouvrier
Règlement grand-ducal modifié du 21 décembre 2012	Indemnités pécuniaires de maladie
Article <u>L.121-6</u> Code du travail	Maintien de la rémunération en cas de maladie
Site officiel <u>CNS</u>	Procédures et modalités d'indemnisation

L'absence de jour de carence au Luxembourg constitue une spécificité importante par rapport aux pays voisins. En France, le secteur privé applique 3 jours de carence. En Belgique, un jour de carence existe pour les contrats courts. En Allemagne, il n'y a pas de carence après un mois d'ancienneté.

Le débat sur l'instauration d'un jour de carence au Luxembourg revient régulièrement dans les discussions sur la lutte contre l'absentéisme. Cependant, le gouvernement luxembourgeois a officiellement confirmé en janvier 2025 qu'aucun projet de loi instaurant un jour de carence ne serait déposé.

Les employeurs frontaliers doivent être particulièrement attentifs : un salarié frontalier peut consulter un médecin dans son pays de résidence et présenter un certificat médical étranger, à condition d'y indiquer son numéro d'identification national luxembourgeois à 13 chiffres.

Au-delà de 78 semaines d'incapacité, le contrat de travail prend fin de plein droit et le salarié peut demander soit son inscription à l'ADEM comme demandeur d'emploi, soit une pension d'invalidité si son état de santé le justifie.

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.