En cas de congé maladie, qui paie le salaire du salarié ?

Réponse courte

Pendant les **77 premiers jours** d'incapacité de travail sur une période de 18 mois glissants, **l'employeur paie le salaire** du salarié en congé maladie, y compris les avantages en nature et accessoires contractuels. L'employeur peut ensuite demander un **remboursement partiel** à la Mutualité des employeurs, sous conditions.

À partir du **78e jour** d'incapacité sur la même période de 18 mois, la **Caisse nationale de santé (CNS)** prend le relais et 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.

Définition

Le **congé de maladie** correspond à une suspension temporaire du contrat de travail, motivée par l'incapacité médicale du salarié à exercer ses fonctions. Cette incapacité doit être justifiée par un **certificat médical** conforme.

Durant cette période, le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** et peut prétendre au maintien de sa rémunération, sous réserve du respect des obligations légales.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité de maladie versée par la CNS après 77 jours ?

L'indemnité pécuniaire de la CNS est calculée sur la base de la moyenne des rémunérations cotisables des trois mois précédant l'incapacité, et elle est plafonnée à cinq fois le salaire social minimum non qualifié.

L'employeur peut-il obtenir un remboursement pour les salaires versés pendant un congé maladie ?

Oui, l'employeur peut demander un remboursement partiel à la Mutualité des employeurs pour les salaires versés pendant les 77 premiers jours d'incapacité, sous conditions et dans le respect des délais légaux de déclaration.

Quelles sont les obligations du salarié pour bénéficier du maintien de salaire en cas de maladie ?

Le salarié doit avertir l'employeur de son absence le jour même (sauf force majeure), transmettre un certificat médical dans un délai maximal de 3 jours ouvrables, être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et remplir les conditions d'assurabilité légales.

Qui paie le salaire d'un salarié en congé maladie au Luxembourg ?

Pendant les 77 premiers jours d'incapacité de travail sur une période de 18 mois glissants, l'employeur paie le salaire complet du salarié, y compris les avantages en nature. À partir du 78e jour, la Caisse nationale de santé (CNS) prend le relais et verse directement une indemnité pécuniaire au salarié.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier du maintien de salaire, le salarié doit :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Avertir l'employeur** de son absence le jour même, sauf cas de force majeure
- **Transmettre** un certificat médical dans un délai maximal de **trois jours ouvrables** à compter du début de l'incapacité
- Être **affilié** à la sécurité sociale luxembourgeoise
- Remplir les conditions d'assurabilité prévues par la législation

L'**égalité de traitement** doit être garantie entre tous les salariés, sans discrimination fondée sur l'état de santé. L'employeur doit assurer la **traçabilité** des démarches et garantir la **confidentialité** des données médicales.

Modalités pratiques

Pendant les 77 premiers jours sur 18 mois glissants :

- L'employeur verse la **rémunération normale**, y compris avantages en nature et accessoires contractuels
- Ce maintien s'applique indépendamment de l'ancienneté du salarié
- L'employeur peut bénéficier d'un **remboursement partiel** par la Mutualité des employeurs

À partir du 78e jour sur la même période :

- La **CNS** verse directement au salarié une indemnité pécuniaire
- Calcul basé sur la moyenne des rémunérations cotisables des trois mois précédents
- Plafonnée à **cinq fois** le salaire minimum non qualifié

En cas de **reprise suivie d'une rechute**, les jours d'incapacité s'additionnent pour le calcul du seuil de 77 jours.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Tenir un **registre précis** des absences pour maladie
- Assurer un **suivi rigoureux** du décompte des 77 jours sur 18 mois
- Effectuer les **déclarations** auprès de la Mutualité et de la CNS dans les délais légaux

Les employeurs doivent :

- **Informer** les salariés de leurs obligations (notification et certificats médicaux)
- **Respecter** la confidentialité des données médicales
- **Documenter** l'ensemble des démarches pour répondre aux contrôles

Toute contestation relative à la reconnaissance de l'incapacité ou au paiement des indemnités doit être traitée dans le respect des procédures prévues.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.121-6** : maintien du salaire, obligations du salarié (avertissement, certificat médical), protection contre le licenciement

Code de la sécurité sociale :

- **Articles 10, 11, 12, 13** : conditions d'assurabilité, indemnités pécuniaires, modalités de calcul

Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique (création de la Mutualité des employeurs, modalités de remboursement)

RGPD pour la gestion des données médicales

Jurisprudence nationale : obligation stricte de maintien du salaire sous réserve de la régularité des déclarations

Assurez-vous de vérifier systématiquement le seuil des **77 jours sur 18 mois** pour éviter tout paiement indu ou retard dans la prise en charge par la CNS. Conservez l'ensemble des justificatifs médicaux et des déclarations pour sécuriser vos démarches.

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.