Le salarié perçoit-il la totalité de son salaire pendant une incapacité temporaire ?

Réponse courte

Le salarié perçoit la **totalité de son salaire**, y compris les avantages contractuels et accessoires, pendant les **77 premiers jours** d'incapacité temporaire de travail sur une période de référence de 18 mois, sous réserve du respect des conditions légales (notification, certificat médical, affiliation). Ce maintien de salaire est assuré par l'**employeur**.

À partir du **78e jour** d'incapacité, la **Caisse nationale de santé (CNS)** prend le relais et verse une indemnité pécuniaire de maladie, calculée sur la base du salaire cotisable et **plafonnée** selon la législation. Cette indemnité peut être **inférieure** au salaire habituel si le salaire du salarié dépasse le plafond de cotisation.

Définition

L'**incapacité temporaire de travail** correspond à la situation dans laquelle un salarié, en raison d'une maladie ou d'un accident médicalement constaté, se trouve dans l'impossibilité d'exercer son activité professionnelle pour une **durée limitée**.

Cette incapacité doit être justifiée par un **certificat médical** transmis à l'employeur dans les délais légaux. Elle se distingue de l'incapacité permanente, qui entraîne une inaptitude définitive à l'emploi.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur doit-il maintenir le salaire complet en cas d'incapacité de travail au Luxembourg ?

L'employeur doit maintenir la totalité du salaire, y compris les avantages contractuels et accessoires, pendant les 77 premiers jours d'incapacité temporaire de travail sur une période de référence de 18 mois. À partir du 78e jour, c'est la Caisse nationale de santé (CNS) qui prend le relais avec une indemnité pécuniaire plafonnée.

L'indemnité de la CNS après 77 jours correspond-elle au salaire complet ?

Non, l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la CNS à partir du 78e jour est calculée sur la base du salaire cotisable et plafonnée selon la législation. Cette indemnité peut être inférieure au salaire habituel si le salaire du salarié dépasse le plafond de cotisation de la sécurité sociale.

Que se passe-t-il si le salarié ne respecte pas les délais de notification ou de transmission du certificat médical ?

Le non-respect des obligations de notification (information le jour même) ou de transmission du certificat médical (au plus tard le troisième jour) peut compromettre le droit au maintien du salaire. L'employeur peut alors suspendre le paiement jusqu'à régularisation de la situation par le salarié.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du maintien de salaire pendant une incapacité de travail ?

Le salarié doit informer l'employeur le jour même de son absence, transmettre le certificat médical au plus tard le troisième jour, être affilié au régime luxembourgeois de sécurité sociale et avoir accompli au moins 26 semaines de travail continu ou discontinu au cours des 12 mois précédant l'incapacité.

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

Conditions d’exercice

Pour bénéficier du maintien du salaire, le salarié doit :

- **Informer l'employeur** de son absence le jour même, sauf cas de force majeure
- **Transmettre** le certificat médical au plus tard le **troisième jour** de l'absence
- L'incapacité doit être reconnue par un médecin et déclarée à la CNS
- Être **affilié** au régime luxembourgeois de sécurité sociale

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée, sans discrimination fondée sur l'état de santé.

Modalités pratiques

Durant les 77 premiers jours d'incapacité sur 18 mois :

- L'employeur maintient le paiement **intégral** du salaire
- Y compris les avantages contractuels et accessoires
- Sur la base de la rémunération brute habituelle
- Ce maintien, appelé "continuation de la rémunération", inclut les primes et accessoires à caractère régulier

À partir du 78e jour d'incapacité :

- La CNS verse une **indemnité pécuniaire** de maladie
- Calculée sur la base du salaire cotisable
- **Plafonnée** conformément à la législation sur la sécurité sociale
- Cette indemnité peut être **inférieure** au salaire habituel si le salaire dépasse le plafond

La **traçabilité** des absences et des paiements doit être assurée par l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Vérifier systématiquement** la régularité des certificats médicaux et le respect des délais
- **Informer** le salarié de ses obligations en matière de notification et de justification
- **Contrôler** le cumul des jours d'incapacité sur la période de 18 mois

Les bulletins de paie doivent **distinguer clairement** :

- Les périodes de maintien de salaire par l'employeur
- Les périodes d'indemnisation par la CNS

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

En cas de contestation sur la nature ou la durée de l'incapacité, l'employeur peut solliciter un **contrôle médical** via la CNS.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.121-6** : obligation de maintien du salaire, conditions et délais de notification
- **Article L.121-6(2)** : modalités de notification et transmission du certificat médical
- **Article L.121-6(3)** : protection contre le licenciement en cas d'incapacité

Code de la sécurité sociale :

- **Article 7 et suivants** : affiliation et conditions d'ouverture des droits
- **Article 11** : modalités de calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie
- **Article 12** : plafond de cotisation

Jurisprudence : inclusion des éléments de rémunération à caractère régulier et contractuel

Principes généraux :

- Égalité de traitement entre salariés
- Traçabilité et documentation des absences

L'employeur doit veiller à ne pas interrompre le paiement du salaire avant l'expiration des **77 jours** d'incapacité, sous peine de sanctions et de rappels de salaire. Un suivi rigoureux et documenté des absences médicales est indispensable.

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.