Le maintien de salaire en cas de maladie dépend-il de l'ancienneté ?

Réponse courte

Non, le maintien de salaire en cas de maladie **ne dépend pas** de l'ancienneté du salarié. Tout salarié, quel que soit son temps de présence dans l'entreprise, bénéficie du maintien de salaire **dès le premier jour** d'incapacité, sous réserve de la remise d'un certificat médical conforme dans les délais légaux.

Aucune condition d'ancienneté ne peut être exigée par l'employeur, que ce soit par contrat, convention ou pratique interne. Toute restriction fondée sur l'ancienneté est **nulle** et expose l'employeur à des sanctions et à l'obligation de verser rétroactivement les sommes dues.

Définition

Le **maintien de salaire en cas de maladie** désigne l'obligation de l'employeur de continuer à verser la rémunération habituelle au salarié pendant une période déterminée d'incapacité de travail pour cause de maladie, sous réserve de certaines conditions.

Ce dispositif vise à garantir au salarié une **sécurité financière** durant son absence pour raisons médicales, dans le respect des règles fixées par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Combien de temps dure l'obligation de maintien de salaire par l'employeur ?

L'employeur doit maintenir le salaire jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité de travail sur une période de référence de 18 mois. Après cette période, la CNS prend le relais pour l'indemnisation.

Le maintien de salaire en cas de maladie dépend-il de l'ancienneté du salarié au Luxembourg ?

Non, le maintien de salaire en cas de maladie ne dépend pas de l'ancienneté du salarié. Tout salarié bénéficie du maintien de salaire dès le premier jour d'incapacité, quel que soit son temps de présence dans l'entreprise, sous réserve de la remise d'un certificat médical conforme dans les délais légaux.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse le maintien de salaire pour cause d'ancienneté insuffisante ?

Toute restriction du maintien de salaire fondée sur l'ancienneté est nulle et inopposable au salarié. L'employeur s'expose à des sanctions et à l'obligation de verser rétroactivement les sommes dues, car aucune condition d'ancienneté ne peut être exigée selon le Code du travail luxembourgeois.

Qui peut bénéficier du maintien de salaire en cas de maladie au Luxembourg ?

Tout salarié lié par un contrat de travail peut bénéficier du maintien de salaire en cas de maladie, sans aucune condition d'ancienneté. Le droit s'applique dès le premier jour d'incapacité, quelle que soit la durée d'engagement dans l'entreprise.

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

Conditions d’exercice

L'obligation de maintien de salaire incombe à l'employeur pendant la période dite de "maintien de salaire", qui s'étend jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel se situe le **77e jour** d'incapacité de travail sur une période de référence de **18 mois**.

Cette obligation s'applique **indépendamment de l'ancienneté** du salarié :

- **Aucun seuil** d'ancienneté n'est requis
- Tout salarié lié par un contrat de travail y a droit
- Quelle que soit la durée de son engagement dans l'entreprise
- Dès le **premier jour** d'incapacité

Le salarié doit simplement remettre un **certificat médical** conforme dans les délais légaux.

Modalités pratiques

L'employeur doit verser au salarié malade :

- La **rémunération brute habituelle**
- Y compris les **accessoires de salaire** (primes fixes, avantages en nature)
- À l'exclusion des remboursements de frais professionnels

Le maintien de salaire est dû :

- Pour chaque période d'incapacité
- Dans la limite des **77 jours sur 18 mois**
- **Sans considération** de l'ancienneté

À l'issue de cette période, la **CNS** prend le relais pour l'indemnisation.

La déclaration d'incapacité doit être transmise à l'employeur et à la CNS dans les **trois jours ouvrables** suivant le début de la maladie, sous peine de perte du droit au maintien pour la période antérieure à la notification.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- **Vérifier systématiquement** la conformité des certificats médicaux
- Tenir un **décompte précis** des jours d'incapacité sur la période de 18 mois
- **Informer** les salariés de leurs droits et obligations

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

Les politiques internes **ne peuvent** prévoir de condition d'ancienneté pour le maintien de salaire, sous peine de **nullité**.

Toute clause contractuelle ou conventionnelle subordonnant le maintien de salaire à une ancienneté minimale est **inopposable** au salarié et doit être écartée.

Cadre juridique

- **Article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois** : régime du maintien de salaire en cas de maladie, tel que modifié par la loi du 13 mai 2008
- **Jurisprudence constante** de la Cour supérieure de justice : absence de condition d'ancienneté pour l'ouverture du droit
- Les modalités de calcul, la durée de l'obligation et les formalités sont strictement encadrées, sans possibilité de dérogation défavorable au salarié

L'employeur ne peut **en aucun cas** refuser le maintien de salaire au motif d'une ancienneté insuffisante. Toute restriction contractuelle ou pratique interne contraire expose l'employeur à des sanctions et au paiement rétroactif des sommes dues.

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.

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