Un salarié en maladie de longue durée conserve-t-il le droit à ses primes ?

Réponse courte

Le maintien des primes dépend de leur nature et des conditions contractuelles.

Les **primes conditionnées à la présence effective** (prime d'assiduité, de présence) sont généralement **suspendues** pendant l'absence pour maladie, sauf disposition plus favorable. Les **primes non conditionnées** par la présence (prime d'ancienneté, treizième mois) doivent être **maintenues**, sauf clause expresse contraire.

Pendant les **77 premiers jours** de maladie (maintien de salaire par l'employeur), les primes intégrées à la rémunération habituelle doivent être incluses dans le calcul. Au-delà, la CNS verse l'indemnité sur la base du salaire cotisable, excluant les primes non soumises à cotisations.

Définition

La **maladie de longue durée** au Luxembourg correspond à une incapacité de travail médicalement constatée s'étendant sur une période prolongée, généralement supérieure à **26 semaines** continues ou discontinues sur 12 mois.

Les **primes** désignent l'ensemble des compléments de rémunération versés en sus du salaire de base :

- **Primes fixes** : ancienneté, fin d'année, treizième mois
- **Primes variables** : performance, présence, résultat

Distinction essentielle :

- Primes **conditionnées** à la présence effective
- Primes constituant des **avantages acquis** indépendamment de la prestation

Questions fréquentes

Comment sont traitées les primes après 77 jours de maladie ?

Au-delà de 77 jours, la CNS verse l'indemnité maladie basée sur le salaire cotisable, excluant automatiquement les primes non soumises à cotisations sociales. Le maintien de certaines primes reste possible par accord d'entreprise ou convention collective.

Quelles précautions l'employeur doit-il prendre concernant les primes en cas de maladie longue ?

L'employeur doit préciser dans les contrats la nature de chaque prime et ses conditions d'attribution, analyser le caractère conditionnel ou inconditionnel de chaque prime, informer clairement le salarié des décisions prises et documenter toutes les mesures pour éviter les contentieux.

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

Quelles primes sont maintenues pendant les 77 premiers jours de maladie ?

Pendant les 77 premiers jours de maladie, l'employeur maintient la rémunération habituelle incluant toutes les primes intégrées au salaire régulier. Les primes variables régulières doivent être incluses dans le calcul, sauf disposition contractuelle plus favorable au salarié.

Un salarié en maladie de longue durée conserve-t-il ses primes au Luxembourg ?

Le maintien des primes dépend de leur nature : les primes conditionnées à la présence effective (assiduité, présence) sont généralement suspendues pendant l'absence maladie, tandis que les primes non conditionnées par la présence (ancienneté, treizième mois) doivent être maintenues, sauf clause contractuelle expresse contraire.

Conditions d’exercice

Analyse par type de prime :

1. **Primes liées à la présence** :
    - Prime d'assiduité, ponctualité
    - Généralement **suspendues** pendant l'absence
    - Sauf disposition plus favorable
2. **Primes non conditionnées** :
    - Prime d'ancienneté, treizième mois, fidélité
    - **Maintien obligatoire**
    - Sauf clause expresse contraire
3. **Principe d'égalité** :
    - Traitement identique des situations comparables
    - Pas de discrimination injustifiée
    - Respect des articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail

Modalités pratiques

Pendant les 77 premiers jours (art. L.121-6) :

- **Maintien de salaire** par l'employeur
- **Inclusion des primes** dans la rémunération habituelle
- Calcul incluant les éléments variables réguliers
- Sauf disposition contractuelle plus favorable

Au-delà de 77 jours :

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

- **Indemnité CNS** basée sur le salaire cotisable
- **Exclusion** des primes non soumises à cotisations
- Maintien possible par accord d'entreprise

Obligations de l'employeur :

1. **Analyser** la nature de chaque prime
2. **Vérifier** les conditions d'attribution
3. **Documenter** les décisions prises
4. **Informer** clairement le salarié
5. **Assurer** la traçabilité

Pratiques et recommandations

Mesures préventives :

- **Préciser** dans les contrats la nature des primes
- **Définir** clairement les conditions d'attribution
- **Anticiper** le traitement en cas d'absence maladie

Documentation essentielle :

- Contrat de travail et avenants
- Règlement interne
- Convention collective applicable
- Usages d'entreprise

Communication transparente :

- Informer le salarié du sort de ses primes
- Documenter toute décision
- Conserver les justificatifs

Points de vigilance :

- Jurisprudence : interprétation stricte des clauses restrictives
- Usages plus favorables prévalent sur le minimum légal
- Risque contentieux en cas d'ambiguïté

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

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **L.121-6** : maintien de la rémunération habituelle (77 jours) et protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail
- **L.241-1 et L.251-1** : égalité de traitement
- **L.414-3** : consultation du personnel

Jurisprudence :

- Cour supérieure de justice : distinction primes conditionnelles/inconditionnelles
- Justification obligatoire de toute suspension d'avantage contractuel

Sources complémentaires :

- Conventions collectives sectorielles
- Règlement interne et usages d'entreprise
- Accords d'entreprise spécifiques

L'**absence de clause claire** sur le maintien ou la suspension des primes expose à un **risque de contentieux**. Il est **impératif** de sécuriser la rédaction contractuelle, respecter l'égalité de traitement et s'assurer de la conformité avec la jurisprudence luxembourgeoise. La **traçabilité** et l'**encadrement humain** sont essentiels.

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.