Combien de jours l'employeur doit-il maintenir le salaire en cas de maladie au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur est tenu au **maintien intégral du salaire** et des autres avantages contractuels du salarié malade jusqu'à **la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité de travail**, calculé sur une **période de référence de 18 mois calendriers successifs** (Art. L.121-6 al. 3). Il ne s'agit donc pas d'un délai fixe en jours calendaires, mais d'un mécanisme combinant un compteur de jours d'incapacité et une fenêtre glissante.

Au-delà de ce seuil, la **Caisse nationale de santé (CNS)** prend le relais et verse directement l'indemnité pécuniaire de maladie. Un **nouveau droit** au maintien intégral du salaire par l'employeur ne s'ouvre qu'au début du mois suivant celui où la limite des 77 jours n'est plus atteinte dans la période de référence.

Définition

Le **maintien intégral du salaire en cas de maladie** est l'obligation légale imposée à l'employeur de continuer à verser au salarié incapable de travailler la totalité de sa rémunération contractuelle (salaire de base, avantages, primes courantes), sans déduction, pendant la durée déterminée par l'Art. L.121-6. Ce mécanisme vise à assurer la **continuité de revenu** du salarié durant les premières semaines d'incapacité, avant que la sécurité sociale n'intervienne.

Le compteur de **77 jours** est apprécié sur une fenêtre glissante de **18 mois** : seules les journées d'incapacité survenues dans les 18 mois précédant la période en cours sont prises en compte pour déterminer si le seuil est atteint.

Questions fréquentes

Combien de jours l'employeur doit-il maintenir intégralement le salaire en cas de maladie au Luxembourg ?

L'employeur maintient intégralement le salaire jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité de travail, calculé sur une période de référence glissante de 18 mois (Art. L. 121-6 al. 3). Il ne s'agit pas d'un délai fixe en jours calendaires.

Comment fonctionne la période de référence de 18 mois pour le compteur des 77 jours ?

La période de référence de 18 mois est glissante : seules les journées d'incapacité survenues au cours des 18 mois précédant la période en cours sont comptabilisées. Un salarié dont les absences antérieures remontent à plus de 18 mois repart avec un compteur à zéro.

La protection contre le licenciement est-elle identique à la durée de maintien de salaire ?

Non. La durée de protection contre le licenciement est de 26 semaines à compter du début de l'incapacité (Art. L. 121-6 al. 3), tandis que le maintien de salaire prend fin à la fin du mois où se situe le 77e jour d'incapacité. Un salarié peut donc ne plus être rémunéré par l'employeur mais rester protégé contre le licenciement.

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

Le maintien de salaire comprend-il les avantages en nature comme la voiture de fonction ?

Oui. Le maintien intégral du salaire couvre non seulement le salaire de base, mais aussi l'ensemble des avantages résultant du contrat de travail, notamment la voiture de fonction et le logement de fonction, pendant toute la durée du droit au maintien.

Qui prend le relais de l'employeur après le 77e jour d'incapacité de travail ?

Après le seuil des 77 jours (précisément à partir du mois suivant celui où le 77e jour est atteint), la Caisse nationale de santé (CNS) prend le relais et verse directement l'indemnité pécuniaire de maladie au salarié. L'employeur n'est alors plus tenu au maintien du salaire.

Conditions d’exercice

Le régime de maintien du salaire s'applique selon les conditions et paramètres suivants.

Paramètre	Détail
Bénéficiaires	Tout salarié lié par un contrat de travail luxembourgeois, quelle que soit son ancienneté
Cause d'incapacité	Maladie ou accident (professionnel ou non)
Seuil déclencheur	**77e jour** d'incapacité de travail dans la période de référence
Fin du maintien employeur	Fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77e jour
Période de référence	**18 mois calendriers successifs** glissants
Relais après seuil	CNS verse l'indemnité pécuniaire de maladie directement au salarié
Suspension du droit	En cas de décision de refus de la CNS (Art. 47 al. 2 Code sécurité sociale)
Rétablissement du droit	Si la décision de refus CNS est révisée — l'employeur en est informé par la CNS
Nouveau droit	Ouverture au début du mois suivant celui où la limite des 77 jours n'est plus atteinte

Modalités pratiques

Le suivi du compteur de jours d'incapacité est une obligation RH déterminante pour anticiper la fin du maintien de salaire.

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

Situation	Règle applicable	Référence
Jours 1 à 77 (dans la période de 18 mois)	Maintien intégral du salaire par l'employeur	**Art. L.121-6 al. 3**
À partir du jour 78 (jusqu'à fin de mois)	Le maintien se prolonge jusqu'à la fin du mois calendrier	**Art. L.121-6 al. 3**
À partir du mois suivant le 77e jour	Relais CNS — l'employeur n'est plus tenu au maintien	**Art. L.121-6 al. 3**
Refus de la CNS	Fin immédiate du droit au maintien — employeur informé par la CNS	**Art. 47 al. 2 CSS**
Salarié avec horaire fixe jusqu'à la fin du mois	Le salaire de base + avantages contractuels sont maintenus intégralement	**Art. L.121-6 al. 4**
Protection contre le licenciement	Interdiction de licencier ou de convoquer à entretien préalable pendant **26 semaines** à compter du début de l'incapacité	**Art. L.121-6 al. 3**

Pratiques et recommandations

Mettre en place un suivi individualisé du compteur de jours d'incapacité par salarié, avec une fenêtre glissante de 18 mois. Sans cet outil de suivi, l'employeur risque de maintenir le salaire au-delà de son obligation légale ou, à l'inverse, de cesser trop tôt le versement au salarié.

Informer immédiatement la CNS lorsque le seuil des 77 jours approche, afin de permettre à la CNS d'organiser le versement direct de l'indemnité pécuniaire sans rupture de revenu pour le salarié. Un décalage dans cette procédure peut engendrer des réclamations.

Documenter chaque période d'incapacité avec les dates précises d'arrêt de travail et les certificats médicaux reçus dans les délais légaux (avertissement le jour même, certificat médical au plus tard le 3e jour). Ces éléments servent de base au calcul du compteur de 77 jours.

Rappeler aux managers que la protection contre le licenciement (26 semaines) est distincte du maintien de salaire (77 jours) : un salarié peut ne plus être rémunéré par l'employeur mais rester protégé contre le licenciement.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 al. 1	Obligation d'avertissement le jour même de l'incapacité
Art. L.121-6 al. 2	Remise du certificat médical au plus tard le 3e jour
Art. L.121-6 al. 3	Maintien intégral du salaire jusqu'à fin du mois au cours duquel se situe le 77e jour — période de référence de 18 mois — interdiction de licencier pendant 26 semaines
Art. L.121-6 al. 4	Définition du maintien intégral pour salarié avec horaire fixe
Art. 47 al. 2 CSS	Décision de refus CNS entraînant la fin du droit au maintien du salaire

Le maintien intégral du salaire couvre non seulement le salaire de base, mais aussi l'ensemble des **avantages résultant du contrat de travail** (voiture de fonction, logement de fonction) pendant toute la durée du droit. La période de référence de **18 mois** est glissante, de sorte qu'un salarié dont les absences antérieures remontent à plus de 18 mois repart avec un compteur à zéro et peut ouvrir un nouveau droit complet. Les conventions collectives peuvent prévoir des conditions plus favorables que le minimum légal des **77 jours**.

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.