

Le CDD doit-il préciser les conditions de congé maladie ?

Réponse courte

Le CDD n'a pas l'obligation légale de préciser les conditions de congé maladie. Les droits relatifs à la maladie s'appliquent automatiquement à tous les salariés, qu'ils soient en CDI ou en CDD, et l'absence de mention dans le contrat n'affecte pas ces droits.

Il est toutefois recommandé d'informer explicitement le salarié, par une clause ou une annexe, des démarches à suivre en cas d'**incapacité de travail** afin de garantir la transparence et la traçabilité, et de limiter les contestations. En cas de rupture anticipée du CDD, le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts. Toute clause dérogatoire ou restrictive portant atteinte aux droits légaux du salarié en matière de maladie est **nulle**. Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés en CDD et CDI s'impose sans réserve en matière de protection maladie, conformément à l'article L.122-10 du Code du travail.

Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise, dont la date de fin ou la réalisation d'un objet déterminé est connue dès la signature. Au Luxembourg, le CDD est encadré par les articles L.122-1 à L.122-12 du Code du travail. Les droits et obligations du salarié en matière de congé maladie relèvent du droit commun, sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

Conditions d'exercice

L'employeur n'a pas l'obligation légale de mentionner explicitement les conditions de congé maladie dans le CDD. Les droits relatifs à la maladie, tels que la procédure de déclaration, la protection contre le licenciement et le maintien de la rémunération, s'appliquent automatiquement à tous les salariés, qu'ils soient en CDI ou en CDD. L'article L.121-4 du Code du travail impose la mention de certaines informations dans le contrat, mais n'exige pas la reprise expresse des règles relatives au congé maladie.

L'égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI doit être respectée, conformément à l'article L.122-10 du Code du travail. Toute clause dérogatoire ou restrictive portant atteinte aux droits légaux du salarié en matière de maladie est réputée nulle.

Modalités pratiques

En cas de maladie, les principales obligations du salarié et de l'employeur en CDD sont identiques à celles du droit commun :

Acteur	Obligation
Salarié	Informier l'employeur dès le premier jour d'absence ; fournir un certificat médical au plus tard le 3e jour (art. L.121-6)
Employeur	Maintenir la rémunération jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité sur 18 mois glissants
Parties	La suspension du CDD pour maladie n'entraîne pas sa prolongation automatique, sauf accord exprès

L'employeur doit assurer la traçabilité des démarches et garantir l'encadrement humain du processus, notamment en informant le salarié des procédures à suivre.

Pratiques et recommandations

Informier explicitement le salarié, par une clause ou une annexe au CDD, des démarches à suivre en cas d'incapacité de travail. **Éviter** toute clause dérogatoire ou restrictive qui priverait le salarié de ses droits légaux en matière de maladie, sous peine de nullité. **Assurer** la traçabilité des démarches et la conservation des documents afférents. En cas de doute sur la rédaction, **consulter** le service du personnel ou un conseiller juridique spécialisé.

Cadre juridique

Référence	Disposition
Art. L.121-4	Obligation d'information écrite sur les éléments essentiels du contrat
Art. L.121-6	Déclaration de maladie, certificat médical, maintien de la rémunération
Art. L.122-1 à L.122-12	Contrat à durée déterminée
Art. L.122-10	Égalité de traitement entre CDD et CDI
Jurisprudence	Cour supérieure de justice du Luxembourg — suspension du contrat pour maladie et protection contre le licenciement

L'absence de mention des conditions de congé maladie dans le CDD n'affecte pas les droits du salarié, mais une information claire, écrite et traçable sur la procédure à suivre en cas de maladie est fortement conseillée pour prévenir tout litige et garantir l'égalité de traitement.

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.