

Quels sont les droits d'un salarié en arrêt maladie pour risques psychosociaux (RPS) au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié en arrêt maladie pour risques psychosociaux (RPS) au Luxembourg bénéficie d'une suspension de son contrat de travail, d'une protection contre le licenciement pour cause d'absence justifiée, et du maintien de sa rémunération par l'employeur pendant les 77 premiers jours d'incapacité, puis par la CNS à partir du 78e jour. Il doit transmettre un certificat médical à l'employeur et à la CNS dans les délais légaux, sans obligation de révéler la nature de la pathologie, le secret médical étant protégé.

Le salarié conserve ses droits à l'égalité de traitement, à la confidentialité et à la non-discrimination. Il peut solliciter l'Inspection du travail ou le médecin du travail en cas de harcèlement ou de conditions de travail à l'origine des RPS. Au retour, il peut bénéficier d'un entretien de reprise, d'un reclassement ou d'un aménagement du poste sur avis médical, sans que l'employeur puisse s'enquérir de la nature de la maladie.

Définition

Un arrêt maladie pour cause de risques psychosociaux (RPS) correspond à une suspension du contrat de travail résultant d'une incapacité de travail médicalement constatée, liée à des troubles psychiques ou psychosociaux tels que le stress, l'épuisement professionnel ou le harcèlement moral. Cette incapacité est reconnue par un médecin qui délivre un certificat médical à transmettre à la Caisse nationale de santé (CNS) et à l'employeur.

Les arrêts pour RPS relèvent du régime général de l'incapacité de travail, sans distinction spécifique dans le Code du travail luxembourgeois. Le secret médical protège la nature exacte de la pathologie, qui ne doit pas être communiquée à l'employeur.

Conditions d'exercice

Le salarié doit justifier son absence par un certificat médical transmis à l'employeur et à la CNS au plus tard le troisième jour d'absence, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Pendant la période d'incapacité, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement : l'employeur ne peut rompre le contrat pour cause d'absence justifiée, sauf faute grave ou motifs étrangers à la maladie.

La rémunération est maintenue par l'employeur pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de référence de 12 mois (article L.121-6-2), puis la CNS prend le relais à compter du 78e jour. Le salarié doit respecter ses obligations de loyauté et s'abstenir de toute activité incompatible avec son état de santé.

Modalités pratiques

Le salarié doit informer l'employeur de son absence et transmettre le certificat médical dans les délais légaux. L'employeur peut demander une contre-visite médicale, mais ne peut exiger la nature de la pathologie, le secret médical étant opposable (article [L.121-6-2](#)).

En cas de suspicion de harcèlement moral ou de conditions de travail à l'origine des RPS, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le médecin du travail. Le retour à l'emploi peut nécessiter un entretien de reprise avec le service de santé au travail, un reclassement interne ou un aménagement du poste, sur avis du médecin du travail (article [L.121-6-3](#)).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de traiter les arrêts maladie pour RPS avec une vigilance particulière, en respectant la confidentialité et en évitant toute discrimination. La mise en place d'une politique de prévention des RPS, la formation des managers et la sensibilisation des équipes sont des pratiques encouragées.

Lors du retour du salarié, un entretien de reprise avec le service de santé au travail est conseillé pour évaluer l'aptitude et envisager d'éventuelles adaptations du poste. L'employeur doit s'abstenir de toute question sur la nature de la pathologie et veiller à la dignité du salarié. L'égalité de traitement et la traçabilité des démarches doivent être assurées.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.121-6](#) : Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail
 - Article [L.121-6-1](#) : Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité
 - Article [L.121-6-2](#) : Contre-visite médicale et maintien de la rémunération
 - Article [L.121-6-3](#) : Reclassement et aménagement du poste
 - Article [L.251-1](#) et suivants : Égalité de traitement et non-discrimination
- **Loi du 17 juillet 2020** relative à la santé au travail (missions du médecin du travail, prévention des RPS)
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : Obligation de sécurité de résultat en matière de santé mentale au travail

L'employeur doit s'abstenir de toute mesure de rétorsion, pression ou discrimination à l'encontre d'un salarié en arrêt maladie pour RPS. Le non-respect de ces obligations expose à des sanctions civiles et pénales, notamment pour harcèlement moral ou discrimination.

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.