Que couvre le congé maladie et quelle est la durée maximale de maintien de salaire par l'employeur au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **congé maladie** couvre les absences du salarié justifiées par un **certificat médical** attestant d'une **incapacité temporaire de travail** pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette période, le contrat est **suspendu**, le salarié est **protégé contre le licenciement** (26 semaines) et bénéficie du **maintien de sa rémunération**, sous réserve du respect des obligations de notification.

La durée maximale de maintien de salaire par l'employeur est fixée **jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité** sur une période de **18 mois de calendrier successifs** glissants, tous contrats et absences confondus (article L.121-6). Au-delà, la prise en charge est assurée par la **Caisse nationale de santé (CNS)**. Le non-respect expose à des **sanctions** et rappels de salaire devant le tribunal du travail.

Définition

Le **congé de maladie** désigne la période pendant laquelle un salarié, temporairement **inapte à exercer son activité professionnelle** pour cause de maladie ou d'accident, bénéficie d'une **suspension de son contrat de travail**. Cette incapacité doit être **médicalement constatée** par un certificat délivré par un médecin habilité.

Durant ce congé, le salarié est **protégé contre le licenciement** et peut prétendre au **maintien intégral de sa rémunération**, sous réserve du respect des conditions légales. Le congé de maladie ne couvre que les absences **justifiées par un certificat médical conforme**. Les absences non justifiées ou non médicalement reconnues ne sont pas assimilées à un congé de maladie et n'ouvrent pas droit au maintien de salaire.

Questions fréquentes

Comment le décompte des 77 jours de maintien de salaire s'effectue-t-il au Luxembourg ?

Le décompte est cumulatif sur une période glissante de 18 mois calendaires, qu'il s'agisse d'absences consécutives ou non, tous contrats et absences confondus. L'employeur doit tenir un registre précis des absences maladie pour suivre ce décompte et anticiper le passage de relais à la CNS.

Quelle est la durée maximale de maintien de salaire par l'employeur en cas de maladie au Luxembourg ?

L'employeur maintient le salaire jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité sur une période de 18 mois de calendrier successifs glissants, conformément à l'article L.121-6. Au-delà, la prise en charge passe à la Caisse nationale de santé (CNS).

Quelles conditions le salarié doit-il remplir pour bénéficier du maintien de salaire en cas de maladie au Luxembourg ?

Le salarié doit informer personnellement ou par un tiers l'employeur le jour même de l'absence, puis transmettre un certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence. Il doit également être affilié au régime luxembourgeois d'assurance maladie-maternité et avoir son incapacité constatée par un médecin habilité.

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

Quels éléments de rémunération sont maintenus pendant le congé maladie au Luxembourg ?

L'employeur doit maintenir le salaire brut habituel incluant les avantages en nature, les primes et suppléments courants, à l'exclusion des remboursements de frais professionnels. Pour les salariés à horaire variable, l'indemnité journalière est égale au salaire journalier moyen des 6 mois précédant la maladie.

Un salarié en congé maladie au Luxembourg bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?

Oui, le salarié est protégé contre le licenciement pendant 26 semaines à compter du début de l'incapacité, conformément à l'article L.121-6. Le contrat de travail est suspendu mais non rompu pendant toute la durée de l'incapacité justifiée.

Conditions d'exercice

Les conditions à remplir par le salarié pour bénéficier du maintien de salaire sont définies à l'article L.121-6 et résumées ci-dessous.

Condition	Contenu
Notification le jour même	Informer personnellement ou par tiers l'employeur dès le premier jour d'absence
Certificat médical	Transmis à l'employeur au plus tard le troisième jour d'absence
Affiliation	Être affilié au régime luxembourgeois d'assurance maladie-maternité
Médecin autorisé	Incapacité constatée par un médecin habilité au Luxembourg ou dans un État lié par convention

Le non-respect de ces obligations de notification et de justification peut entraîner la perte du maintien de salaire et de la **protection contre le licenciement**.

Modalités pratiques

L'employeur doit maintenir la rémunération intégrale du salarié en incapacité selon les paramètres suivants.

Paramètre	Règle applicable
Durée de maintien	Jusqu'à la fin du mois civil contenant le 77e jour d'incapacité sur 18 mois glissants
Mode de décompte	Cumulatif, consécutif ou non, sur une période de 18 mois calendaires
Éléments maintenus	Salaire brut habituel, avantages en nature, primes et suppléments courants
Exclusion	Remboursements de frais professionnels
Calcul horaire variable	Indemnité journalière égale au salaire journalier moyen des 6 mois précédant la maladie
Au-delà du 77e jour	Prise en charge par la CNS des indemnités pécuniaires de maladie

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

Pratiques et recommandations

Tenir un registre précis des absences maladie pour suivre le décompte des **77 jours sur 18 mois glissants** permet d'anticiper le passage de relais à la CNS et d'éviter toute erreur de paiement. **Déclarer l'incapacité** à la CNS dès le début de l'absence est une obligation impérative pour garantir la continuité des droits du salarié.

Garantir la confidentialité des données médicales des salariés et limiter l'accès aux informations de santé au personnel strictement nécessaire est une obligation RGPD applicables aux données de santé (données sensibles). **Informer régulièrement** les salariés sur leurs droits et obligations en matière de notification d'incapacité réduit les situations de non-conformité.

Préparer la transition vers la prise en charge CNS en calculant proactivement l'approche du seuil de 77 jours constitue une bonne pratique de gestion RH préventive.

Cadre juridique

Les dispositions régissant le maintien de salaire en cas de maladie sont les suivantes.

Référence	Objet
Art. L.121-6	Obligations de notification, maintien salaire 77 jours sur 18 mois, protection licenciement 26 semaines
Art. L.121-1	Définition du contrat de travail et champ d'application
Code de la sécurité sociale (Livre I, Titre III)	Prise en charge CNS des indemnités pécuniaires de maladie après le 77e jour d'incapacité
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données de santé (données sensibles)

L'employeur qui ne respecte pas l'obligation de maintien de salaire pendant la période légale s'expose à des **sanctions**, des **rappels de salaire** et des risques de **contentieux**. Il est impératif de vérifier systématiquement le **décompte des jours d'incapacité** sur 18 mois et de **documenter** chaque absence pour garantir la conformité aux obligations légales.

Voir aussi

- Prise en charge de l'indemnité maladie par la CNS
- Congé maladie et calcul de l'ancienneté
- Maladie pendant le congé annuel : interruption du droit aux congés

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

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