

# Comment gérer l'articulation entre maladie longue durée et congé parental ?

## Réponse courte

En cas de demande de congé parental pendant une période de maladie longue durée, le plan de maladie doit être suspendu. Les deux statuts ne peuvent pas se cumuler. La période de maladie longue durée est interrompue pendant le congé parental, l'indemnisation maladie cesse au profit de l'indemnité de congé parental. À l'issue du congé parental, la maladie longue durée peut reprendre pour la durée restante d'indemnisation, sur présentation d'un certificat médical.

## Définition

La maladie longue durée correspond à une période d'incapacité de travail prolongée entraînant la suspension du contrat de travail et une indemnisation par la CNS. Le congé parental est un droit individuel permettant à tout parent salarié de suspendre ou réduire son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant, avec maintien des droits sociaux et versement d'une indemnité par la CAE.

## Conditions d'exercice

Le salarié en maladie longue durée bénéficie d'une protection contre le licenciement et d'une indemnisation pendant 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines (Art. L.121-6 du Code du travail).

Pour le congé parental, le salarié doit :

- Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis 12 mois consécutifs
- Exercer une activité professionnelle effective
- Respecter les délais de demande légaux
- Avoir un enfant de moins de 6 ans (Art. L.234-43)

## Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Suspendre le plan de maladie longue durée dès réception de la demande de congé parental
- Effectuer les déclarations auprès de la [CNS](#) et de la CAE
- Formaliser par écrit la transition entre les deux statuts
- Mettre à jour les dossiers administratifs
- Assurer le suivi des périodes d'indemnisation

À la fin du congé parental, si l'incapacité persiste, le salarié doit fournir un nouveau certificat médical pour réactiver la période de maladie longue durée (Art. [L.121-6-1](#)).

## Pratiques et recommandations

- Documenter précisément chaque transition par écrit
- Informer clairement le salarié de ses droits et obligations
- Maintenir un contact régulier pendant les absences
- Anticiper la reprise éventuelle du travail
- Garantir l'égalité de traitement
- Assurer la confidentialité des données médicales
- Prévoir un accompagnement RH personnalisé

## Cadre juridique

- Art. [L.121-6](#) : Suspension du contrat pour maladie
- Art. [L.121-6-1](#) : Durée maximale d'indemnisation maladie
- Art. [L.234-43](#) à [L.234-49](#) : Dispositions relatives au congé parental
- Art. [L.251-1](#) : Égalité de traitement en matière d'emploi
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- Règlement grand-ducal du 10 mai 1999 relatif aux congés parentaux

La gestion de cette transition requiert une attention particulière à la continuité des droits sociaux et au respect des délais de déclaration. Une erreur administrative pourrait compromettre l'indemnisation du salarié. L'employeur doit veiller à maintenir un dialogue constant avec le salarié et les organismes sociaux.

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.