Comment gérer les absences pour cause de maladie selon le droit du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

Selon le Code du travail luxembourgeois, tout salarié doit informer l'employeur dès le **premier jour** d'absence et fournir un **certificat médical sous 3 jours calendrier** (art. L.121-6). L'employeur maintient le salaire intégral pendant **77 jours** sur une période de référence de **18 mois glissants**, avant relais par la **CNS** (jusqu'à 78 semaines sur 104).

Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** pendant **26 semaines consécutives** maximum : l'employeur n'est pas autorisé à notifier la résiliation du contrat, même pour motif grave (art. L.121-6 §3). Cette protection vise les motifs de licenciement liés à l'état de santé ; la jurisprudence admet des exceptions pour faute grave sans lien avec la maladie, ce que l'employeur doit documenter avec précaution.

Ces obligations s'appliquent à tous les employeurs du secteur, y compris ceux relevant de la **convention SAS** 2025-2027. Les indemnités CNS sont plafonnées à **5 fois le salaire social minimum**. La confidentialité des données médicales doit être garantie en tout temps conformément au RGPD.

Définition

L'absence pour maladie constitue une **suspension temporaire du contrat de travail** (article L.121-6). Elle se caractérise par une **incapacité de travail médicalement constatée**, pendant laquelle le salarié est dispensé d'exécuter sa prestation de travail tout en conservant ses **droits essentiels** et sa **rémunération** selon les conditions légales.

L'**incapacité de travail** doit être attestée par un **certificat médical** établi par un médecin agréé, précisant la durée prévisible de l'arrêt et la nature de l'incapacité.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur doit-il maintenir le salaire en cas de maladie ?

L'employeur doit maintenir l'intégralité du salaire pendant 77 jours d'incapacité sur une période de référence de 18 mois glissants. Au-delà, la Caisse Nationale de Santé (CNS) prend le relais jusqu'à 78 semaines sur une période de 104 semaines.

Le salarié peut-il être licencié pendant son arrêt maladie ?

Non, le salarié bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement pendant 26 semaines consécutives maximum. Tout licenciement prononcé durant cette période est nul de plein droit, même pour faute grave.

Les périodes de maladie comptent-elles pour l'ancienneté et les congés ?

Oui, les périodes de maladie sont comptabilisées dans l'ancienneté du salarié et génèrent des droits à congés légaux au prorata. Le salarié conserve également tous ses droits acquis selon l'article L.121-7 du Code du travail.

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

Quelles sont les obligations du salarié en cas d'absence pour maladie au Luxembourg ?

Le salarié doit respecter trois obligations légales : informer l'employeur dès le premier jour d'absence avant son heure normale de service, fournir un certificat médical d'incapacité de travail au plus tard le troisième jour calendrier, et transmettre le premier volet à la CNS et le second à l'employeur dans les délais impartis.

Conditions d’exercice

Le salarié et l'employeur sont soumis à des obligations légales distinctes en vertu de l'article L.121-6.

Partie	Obligation	Délai / Base
Salarié	Informer l'employeur de son absence	Premier jour, avant l'heure normale de service
Salarié	Soumettre un certificat médical d'incapacité	Au plus tard le 3e jour calendrier
Salarié	Transmettre le volet CNS à la Caisse nationale de santé	Dans les délais fixés par la CNS
Employeur	Maintenir la rémunération intégrale	Jusqu'au 77e jour sur 18 mois glissants (art. L.121-6 §3)
Employeur	Interdiction de notifier la résiliation du contrat	Pendant 26 semaines consécutives (art. L.121-6 §3)
Employeur	Garantir la confidentialité des données médicales	En tout temps (RGPD)

Modalités pratiques

La prise en charge financière s'organise en deux phases successives, et les droits du salarié sont intégralement maintenus pendant toute la période d'incapacité.

Aspect	Modalité
Phase employeur	Versement intégral du salaire jusqu'au 77e jour d'incapacité sur 18 mois glissants
Phase CNS	Prise en charge par la Caisse nationale de santé au-delà du 77e jour, dans la limite de 78 semaines sur 104 semaines
Ancienneté	Les périodes de maladie sont comptabilisées dans l'ancienneté
Congés	Les absences pour maladie génèrent des droits à congés légaux au prorata
Indemnités CNS	Plafonnées à 5 fois le salaire social minimum

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

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne claire précisant les canaux de communication acceptés (téléphone, email, courrier), les délais de notification et le processus de suivi administratif et comptable permet de sécuriser la conformité.

Implémenter un système de suivi permettant l'enregistrement chronologique des absences, le contrôle des périodes de protection contre le licenciement et la gestion des droits maintenus (congés, ancienneté) est indispensable pour prévenir tout risque de violation.

Coordonner avec la CNS dès le 77e jour approchant pour assurer la continuité de la prise en charge financière et éviter toute interruption de revenus pour le salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Obligations de déclaration, maintien de la rémunération (77 jours/18 mois), protection contre le licenciement (26 semaines)
Art. L.121-7	Modification défavorable d'une clause essentielle du contrat de travail (avenant obligatoire)
Loi du 10 août 1991 — art. 9	Régime général d'assurance maladie (sécurité sociale)
Loi du 10 août 1991 — art. 14	Prestations en espèces de la CNS
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données de santé et confidentialité

La **protection de l'art L 121-6** interdit à l'employeur de notifier la résiliation du contrat pendant **26 semaines consécutives** au plus à compter du début de l'incapacité. Tout licenciement notifié en violation de cette interdiction est **nul de plein droit**. Cette protection vise les motifs liés à l'état de santé, et l'employeur doit documenter avec précaution toute situation avant d'initier une procédure de rupture.

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.