

La dépendance aux drogues est-elle reconnue comme une maladie ouvrant des droits spécifiques au salarié ?

Réponse courte

La dépendance aux drogues est reconnue comme une **maladie** par la sécurité sociale luxembourgeoise et l'OMS. Un salarié dépendant bénéficie des mêmes droits que tout salarié en incapacité de travail. L'art. [L.121-6](#) lui accorde une **protection contre le licenciement** pendant **26 semaines** maximum à compter de la survenance de l'incapacité, sous réserve de respecter les obligations de notification.

Le salarié a droit au **maintien intégral de son salaire** jusqu'au 77e jour d'incapacité sur une période de 18 mois. Au-delà, il bénéficie de l'**indemnité pécuniaire de maladie** versée par la [CNS](#). Il peut également bénéficier d'une cure de désintoxication couverte par la sécurité sociale, avec maintien de la protection de l'emploi pendant la durée du traitement.

Définition

La **dépendance aux drogues** en tant que maladie désigne un trouble chronique caractérisé par une consommation compulsive de substances psychoactives malgré les conséquences néfastes. Reconnue comme pathologie par la sécurité sociale luxembourgeoise, elle ouvre les mêmes droits que toute autre maladie en matière de protection de l'emploi, de maintien de salaire et de prise en charge des soins.

Conditions d'exercice

Les droits du salarié dépendant sont conditionnés au respect de certaines formalités.

Condition	Détail
Certificat médical	Le salarié doit fournir un certificat médical attestant l'incapacité de travail
Notification le jour même	Le salarié doit avertir l'employeur le jour même de l'empêchement (art. L.121-6)
Certificat au 3e jour	Soumettre le certificat médical au plus tard le 3e jour d'absence
Protection 26 semaines	Interdiction de licenciement pendant 26 semaines maximum
Maintien de salaire	Salaire maintenu jusqu'au 77e jour d'incapacité sur 18 mois
Prise en charge CNS	Indemnité pécuniaire de maladie versée par la CNS au-delà

Modalités pratiques

La gestion d'un salarié déclarant une dépendance suit le circuit classique de la maladie.

Étape	Détail
Déclaration de maladie	Le salarié informe l'employeur le jour même et produit un certificat médical
Enregistrement	L'employeur enregistre l'absence comme incapacité de travail pour maladie
Maintien de salaire	L'employeur verse le salaire pendant la période légale
Relais <u>CNS</u>	La <u>CNS</u> prend le relais pour l'indemnité pécuniaire de maladie
Suivi médical	Le médecin traitant et le médecin du travail coordonnent le suivi
Retour au travail	Un examen de reprise par le médecin du travail est obligatoire après absence prolongée

Pratiques et recommandations

Traiter la dépendance exactement comme toute autre maladie en appliquant les mêmes procédures de gestion des absences et de maintien de salaire.

Ne jamais stigmatiser le salarié ni communiquer la nature de sa pathologie aux collègues ou à la hiérarchie, conformément aux obligations de confidentialité et au secret médical.

Anticiper le retour au travail en collaborant avec le médecin du travail pour évaluer l'aptitude du salarié et envisager d'éventuels aménagements de poste.

Informé le salarié de ses droits en matière de prise en charge thérapeutique et de protection de l'emploi, sans pour autant se substituer au médecin traitant.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u>	Protection contre le licenciement en cas de maladie (26 semaines)
Art. <u>L.121-6 (3)</u>	Maintien de salaire pendant la maladie
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de sécurité de l'employeur

La reconnaissance de la dépendance comme maladie n'interdit pas tout licenciement. L'employeur peut licencier après l'expiration de la période de protection de 26 semaines, ou pour un motif sans lien avec la maladie. La protection ne couvre pas non plus les comportements fautifs distincts de la maladie elle-même.

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.