Comment gérer les congés de maladie dans le secteur paraétatique luxembourgeois ?

Réponse courte

Pour le personnel salarié sous **contrat de droit privé** d'un établissement public ou d'un organisme dit « paraétatique », la maladie se gère selon le Code du travail. Le salarié doit avertir l'employeur **le jour même** de l'empêchement, oralement ou par écrit, puis remettre un certificat médical **au plus tard le troisième jour** d'absence (art. L.121-6).

L'employeur régulièrement informé ne peut pas notifier le licenciement, même pour motif grave, pendant une période de **26 semaines** au plus à partir du jour de l'incapacité. Le salarié conserve l'intégralité de son salaire jusqu'à la fin du mois où se situe le **77e jour** d'incapacité sur une période de référence de 18 mois ; la Caisse nationale de santé prend ensuite le relais par l'indemnité pécuniaire.

Les fonctionnaires et employés publics de ces entités relèvent d'un régime statutaire distinct (lois du 16 avril 1979 et du 24 décembre 1985) : le gestionnaire RH doit donc toujours identifier le **statut exact** de l'agent avant d'appliquer une procédure.

Définition

Le **congé de maladie** désigne la période d'incapacité de travail médicalement constatée pendant laquelle le salarié est dispensé de sa prestation. Pour les salariés de droit privé du secteur public, il obéit aux articles L.121-6 du Code du travail (information, certificat, protection) et au Code de la sécurité sociale pour l'indemnisation par la **Caisse nationale de santé**. Le terme « paraétatique » n'a pas de portée légale : seul compte le régime du contrat, public ou privé.

Questions fréquentes

Combien de temps un salarié malade est-il protégé contre le licenciement ?

L'employeur régulièrement informé ne peut pas notifier le licenciement, même pour motif grave, ni la convocation à l'entretien préalable, pendant 26 semaines au plus à partir du jour de l'incapacité (art. L.121-6). Un avertissement tardif fait perdre cette protection.

Comment un service RH doit-il suivre les absences maladie de ses salariés ?

Consigner la date et le mode d'avertissement dès le premier jour, vérifier la réception du certificat au plus tard le troisième jour, suivre le cumul d'incapacité sur 18 mois pour anticiper le relais CNS et tracer chaque prolongation afin de sécuriser le point de départ de la protection de 26 semaines.

Jusqu'à quand l'employeur maintient-il le salaire en cas de maladie ?

Le salarié conserve l'intégralité de son salaire jusqu'à la fin du mois où se situe le 77e jour d'incapacité sur une période de référence de 18 mois ; la Caisse nationale de santé prend ensuite le relais par l'indemnité pécuniaire.

Les règles de maladie du Code du travail s'appliquent-elles aux fonctionnaires des établissements publics ?

Non, les fonctionnaires et employés publics relèvent d'un régime statutaire distinct (lois du 16 avril 1979 et du 24 décembre 1985). Le gestionnaire RH doit toujours identifier le statut exact de l'agent avant d'appliquer une procédure, sans jamais mélanger les régimes.

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

Quand un salarié malade doit-il prévenir son employeur public ?

Le jour même de l'empêchement, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit (art. L.121-6). Le certificat médical doit ensuite être remis à l'employeur au plus tard le troisième jour d'absence, en indiquant la durée prévisible.

Un examen médical de reprise est-il obligatoire après une longue maladie ?

Oui, un examen médical de reprise auprès du service de santé au travail est prévu après plus de six semaines d'absence ininterrompue (art. L.326-6). Il doit être programmé dès que l'absence dépasse ce seuil.

Conditions d’exercice

La protection contre le licenciement suppose que le salarié ait respecté ses obligations d'information : un avertissement tardif fait perdre le bénéfice de l'interdiction de notification.

Obligation	Règle (salarié de droit privé)
Information de l'employeur	Le jour même de l'empêchement, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit (art. L.121-6)
Certificat médical	Remis à l'employeur au plus tard le troisième jour d'absence, indiquant la durée prévisible
Protection contre le licenciement	Interdiction de notifier la résiliation ou la convocation à l'entretien préalable pendant 26 semaines au plus
Maintien du salaire	Intégral jusqu'à la fin du mois du 77e jour d'incapacité sur 18 mois de référence, puis relais CNS
Prolongation	Nouveau certificat couvrant la période, remis dans les mêmes conditions

Modalités pratiques

Le maintien de salaire cesse en cas de décision de refus de la Caisse nationale de santé, qui s'impose à l'employeur.

Étape RH	Contenu
Enregistrement	Consigner la date et le mode d'avertissement dès le premier jour
Contrôle du certificat	Vérifier la réception au plus tard le troisième jour et la durée couverte
Suivi des 77 jours	Suivre le cumul d'incapacité sur la période de référence de 18 mois pour anticiper le relais CNS
Reprise après absence longue	Examen médical de reprise auprès du service de santé au travail après plus de six semaines d'absence ininterrompue (art. L.326-6)
Personnel statutaire	Appliquer le régime propre des lois du 16 avril 1979 ou du 24 décembre 1985, hors Code du travail

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

Pratiques et recommandations

Formaliser une procédure écrite de déclaration des absences précisant le destinataire de l'avertissement du premier jour et le circuit de remise des certificats.

Tracer chaque étape (avertissement, réception du certificat, prolongations) afin de sécuriser le point de départ de la protection contre le licenciement de 26 semaines.

Anticiper l'échéance du 77e jour d'incapacité pour organiser à temps le relais de l'indemnisation par la Caisse nationale de santé.

Programmer l'examen de reprise auprès du service de santé au travail dès qu'une absence dépasse six semaines ininterrompues.

Vérifier systématiquement le statut de l'agent concerné, les procédures statutaires et de droit privé ne devant jamais être mélangées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Information le jour même, certificat au plus tard le troisième jour, protection de 26 semaines, maintien du salaire jusqu'au 77e jour d'incapacité
Art. L.326-6	Examen médical de reprise après plus de six semaines d'absence ininterrompue
Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire de maladie versée par la Caisse nationale de santé
Loi modifiée du 16 avril 1979	Régime statutaire des fonctionnaires et employés de l'État en cas de maladie
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Statut général des fonctionnaires communaux

Le respect du formalisme du premier et du troisième jour conditionne la protection contre le licenciement. Les règles décrites valent pour les salariés sous contrat de travail des employeurs publics, non pour le personnel statutaire. En cas de litige, le tribunal du travail est compétent pour les salariés.

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