



Legal Breakfast

La maladie du salarié

2022



*Si la rédaction de ce document a été faite avec le plus grand soin, la **clc** ne prétend pas qu'il soit exhaustif. En aucun cas, la responsabilité de la **clc** ne saurait être engagée concernant les erreurs éventuelles qu'il pourrait contenir. Ce document doit être lu au regard des textes applicables au moment de sa rédaction, respectivement de sa communication au destinataire. En aucun cas, la communication de ce document ne saurait être considérée comme une consultation juridique au sens de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, et ne saurait engager la responsabilité de la **clc**, respectivement de son personnel, à ce titre. Pour toute autre activité, la **clc** invite cordialement ses membres à s'adresser à un avocat inscrit à l'Ordre des avocats de Luxembourg pour être assisté, conseillé, respectivement représenté dans ses démarches juridiques.*

Plan de présentation

- Introduction
 - droit du travail/ droit de la Sécurité sociale
 - complexité du L.121-6 CDT
 - contexte Covid19
- Procédure en cas d'incapacité de travail
- Protection contre le licenciement
- Maintien de la rémunération
- Le contrôle du salarié malade
- Les suites de la maladie

NOTIONS

Incapacité de travail

On désigne sous le nom d'incapacité, la période pendant laquelle une personne victime d'un accident ou d'une maladie est dans l'incapacité d'occuper son emploi. On parle alors d'ITT (incapacité temporaire de travail). Cette incapacité doit être médicalement constatée et sa durée prescrite par le médecin consulté par la victime (ou le malade s'il s'agit d'un arrêt maladie).

Autorité en charge : CNS

Inaptitude

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe. Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder (ou faire procéder) à une étude de son poste de travail.

Autorité en charge : médecine du travail - ADEM

NOTIONS

Vulnérabilité:

- Cadre : COVID19
- Les personnes considérées comme à risque ou vulnérables face au COVID-19 appartiennent aux populations plus à risque de développer des formes graves, d'admissions en réanimation ou de décès et la «vulnérabilité » répond aux critères de la [recommandation en date du 22 avril 2020 du Directeur de la santé et validée par le Conseil supérieur des maladies infectieuses](#).
- Médecin traitant peut rédiger un certificat de vulnérabilité= attestation à remettre par la personne protégée à son employeur et à son médecin du travail.
- Dès réception, l'employeur s'assurera que son salarié peut exercer ses fonctions en toute sécurité et en préservant sa santé, soit par l'aménagement de son travail (horaires décalées, postes sans exposition au public, aménagement du poste de travail, normes particulières, ...) soit par le recours au télétravail lorsqu'il est possible.
- **Pas un certificat d'incapacité de travail =>** pas à charge de l'assurance maladie. Si le salarié transmet à l'employeur un CIT et que ce dernier remet en cause la validité, l'employeur sera en droit de faire convoquer son salarié à une contre-visite médicale afin d'établir s'il est réellement incapable de travailler.

NB: le STM s'est donné une ligne directrice Covid-19 qui prend en compte les personnes vulnérables et a réajusté sa procédure de travail (objectif: maintien au poste si possible vu une exposition au risque moyen éliminé avec les moyens de protection adéquats)

NOTIONS

En marge

Le certificat de contre-indication à la vaccination

Cadre : COVID19

Si pour une personne la vaccination est contre-indiquée d'un point de vue médical, elle peut obtenir de la part du **directeur de la santé** un certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19.

L'établissement d'un tel certificat est soumis aux conditions suivantes :

- 1° le médecin traitant de la personne concernée doit, sur demande de celle-ci, transmettre au directeur de la santé une attestation médicale de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19 ;
- 2° le directeur de la santé valide l'attestation médicale sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, et établit ledit certificat.

Le certificat permet à la personne concernée d'accéder aux établissements ou de participer à des manifestations ou événements sous le régime Covid check en présentant ledit certificat **ainsi qu'un certificat de test tel que prévu à l'article 3quater ou le résultat négatif d'un test autodiagnostique** servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place.

Ce n'est donc pas non plus une incapacité de travail.

PRINCIPE:

L'incapacité de travail du salarié l'empêche d'exécuter sa prestation de travail.

La loi a cependant mis en place des **mécanismes** qui le protègent contre la perte de revenus et contre le licenciement sous certaines conditions.

Ces mécanismes jouent tant lors d'une maladie initiale que de sa prolongation

- **2 obligations envers son employeur:**

- le premier jour de son absence, avertir l'employeur ou un représentant de celui-ci; personnellement ou par l'intermédiaire d'une tierce personne (conjoint, autre membre de la famille, ami).

- Pas de formalisme: par écrit (sms, email...) ou orale (téléphone). Elle doit seulement être claire quant à son contenu. **NB:** le salarié doit pouvoir établir qu'il a rempli son obligation d'information envers son employeur. Cette preuve peut être rapportée par tous moyens (relevés téléphoniques, attestations testimoniales par exemple)

« A défaut de la preuve d'une information sur la maladie reçue par l'employeur antérieurement à la lettre de licenciement, il n'y a pas eu protection contre le licenciement de sorte que le licenciement ne peut pas être abusif pour être intervenu pendant la période de protection. »(Cour d'Appel du 07/07/2016 n° 42745)

- **NB:** La loi n'exige pas que le salarié avertisse l'employeur lui-même. Néanmoins, il doit informer son supérieur hiérarchique ou toute autre personne déléguée à cette fin par l'employeur. =>collègue pas suffisant.

NB: Le salarié peut ne pas être en mesure de donner cet avertissement dans un temps proche de son heure de début de travail tel que prévu dans son contrat de travail, pour de justes motifs qui lui faudra établir en cas de litige ultérieur.

Admis que le salarié a jusqu'à l'heure de fermeture normale de l'entreprise pour informer son entreprise. Une décision de justice a même étendu ce délai jusque minuit (Arrêt de la Cour du 12 mars 2015, n°40824 du rôle)

MAIS ne sera protégé contre le licenciement qu'une fois les obligations remplies.

=> En pratique, salarié doit prévenir son employeur le plus rapidement possible, afin que celui-ci puisse organiser son remplacement.

- le 3e jour au plus tard de son absence, le salarié doit soumettre à son employeur un **certificat médical**.

NB: le certificat doit avoir été reçu **avant** l'expiration des 3 jours. La preuve peut se faire par tous moyens.

Le délai de 3 jours =préfix non susceptible de prolongation ou de suspension.

Jours calendaires => peu importe qu'il inclue un dimanche ou d'autres jours chômés (Cour d'appel, 8 octobre 2009, n°33834 du rôle) Les juges tiennent néanmoins compte des jours de fermeture des services postaux pour excuser le salarié diligent, qui du fait des délais postaux, n'a pas pu respecter son obligation.



8 jours pour ord. Quarantaine ou isolement



La maladie du salarié: l'incapacité de travail

Exception: Si le salarié a dû être hospitalisé d'urgence, il dispose d'un délai de 8 jours pour remettre le certificat médical. S'il est licencié avant qu'il n'ait pu soumettre le certificat, le licenciement est considéré comme nul et sans effet.

Selon la jurisprudence, une hospitalisation transitoire de quelques heures n'est pas à considérer comme hospitalisation urgente au sens de l'article L.121-6 du Code du travail.

La protection du salarié contre le licenciement: principe et application

- les 2 obligations doivent être remplies cumulativement.
 - Le fait que le salarié ne remplit aucune des deux obligations peut constituer une faute grave et justifier un licenciement avec effet immédiat. (ex. **Cour d'Appel du 02/05/2013 n° 38860 et 38950**)
- La solution est différente si le salarié a informé son employeur le 1er jour de son absence, mais qu'il omet de lui faire parvenir le certificat médical endéans les 3 jours.

La protection contre le licenciement saute mais les motifs de licenciement ne peuvent pas être l'absence injustifiée.

Attention: principe de faveur!

- **Protection** contre le licenciement même pour faute grave. Sanction: licenciement abusif (D&I)
- protection limitée dans le temps : **26 semaines** consécutives à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.



[Loi covid19 pas claire](#) (vs. [RGD 08/04/20](#))

Cette protection contre un licenciement ne fait pas obstacle à l'échéance d'un CDD

- L'interdiction de licencier un salarié malade n'est pas absolue. Possible si
 - le salarié est en incapacité en raison d'un crime ou d'un délit auquel il a participé ;

*« En vertu de l'article L121-6 (4), les dispositions du paragraphe (3) concernant la protection contre le licenciement ne sont pas applicables si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement. Trois conditions sont partant exigées par la loi pour lever la protection dont jouit le salarié en période d'incapacité de travail. La loi exige tout d'abord un délit ou un crime. Ensuite, il faut avoir volontairement participé au prédit délit. Enfin, la loi requiert que l'incapacité de travail du salarié constitue la conséquence de ce délit auquel il a volontairement participé. Donc le fait de conduire le véhicule de société en état d'ivresse constitue une négligence suffisamment grave au sens de l'article L.121-9 **pour engager la responsabilité personnelle du salarié** quant aux dégâts causés au véhicule. »* (Cour d'Appel du 18/12/2012 n° 38197 du rôle)

- Le salarié remet le certificat médical à l’employeur après avoir reçu la lettre de licenciement ou la convocation à l’entretien préalable.
- Contestation du certificat de maladie (présomption simple de maladie) (ex. salarié de retour avant l’échéance du certificat médical, salarié sorti hors des heures prévues sans nécessité)
- la jurisprudence a montré que la protection se combine avec **l’obligation de loyauté** vis-à-vis de l’employeur.

*« La cour retient qu’il est indiscutable que le comportement d’un salarié, qu’il soit au service de l’Etat ou d’un employeur du secteur privé, étant en congé de maladie prolongé, même avec sorties autorisées, consistant dans le fait de consommer des boissons alcooliques en public dans un café à 7.00 heures du matin, constitue un motif légitime de licenciement, même avec effet immédiat, du fait que ce comportement déloyal à l’égard de l’employeur **porte gravement atteinte à la bonne image de l’entreprise et de ses salariés et un affront à l’égard des collègues de travail valides et travailleurs.** »*
(cour d’appel 29/10/2009, 34450 du rôle)

Autre point de jurisprudence

- Le fait que l’employeur ait été informé d’une incapacité de travail juste **avant ou après la mise à pied**, n’a pas d’incidence sur la protection du salarié malade contre un licenciement, puisque la mise à pied n’est - en elle-même - **ni un licenciement, ni une étape obligatoire du licenciement**. Le salarié malade reste donc bien protégé contre un licenciement, même en cas de mise à pied préalable. (Cour d’appel, 2 juin 2016, n° 42366 du rôle)

- **Les obligations du salarié malade en cas de prolongation de son incapacité de travail initiale ?**

Principe: le fait que le salarié a été malade auparavant n'implique pas automatiquement que la nouvelle absence soit due à la même cause et ne dispense pas le salarié d'informer l'employeur de la prolongation de son incapacité de travail pour cause de maladie (Cour d'appel, 14 juillet 2005, n°29086).

Mêmes obligations que lors de sa maladie initiale (Cour d'appel, 9 mars 2006, n°29882 du rôle) : information le jour où il aurait dû reprendre le travail et remise du certificat au plus tard le troisième jour.

Le délai de protection déclenché par la remise d'un certificat de maladie couvre cette période **sur des journées entières** et le droit de licencier n'est recouvert que le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie. (CSJ, 30 janvier 1997, n°18791 et n°18841 du rôle)

Ex: salarié en maladie du 21 juillet au vendredi 1er août inclus suivant certificat de maladie - le licenciement ayant eu lieu le samedi est intervenu en cours de protection légale contre le licenciement et est donc abusif, alors que le salarié bénéficiait d'une protection jusqu'au lundi 4 août. (CSJ, 13 juillet 2006, n°29338 du rôle)

Base: art. 1260 du NCPC, tout délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche, un jour férié légal est prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant. Sont donc à considérer comme jours ouvrables les jours de la semaine du lundi au vendredi inclus. (discutable ouvrable/travaillé)

NB: Jurisprudences contradictoires en matière de prolongation

Le 12 mars 2015, la Cour d'appel avait estimé que « *le salarié malade est autorisé par la loi à informer son employeur de son incapacité de travail le premier jour jusqu'à minuit. (...) En licenciant le salarié avec effet immédiat le premier jour de la prolongation de la maladie, l'employeur a agi prématurément et intempestivement, donc en violation de la loi* » (Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40824 du rôle)

La troisième chambre de la Cour d'appel a pris une position tout à fait différente, dans une affaire similaire.

Dans ce contexte, la Cour a jugé que « *Faute d'avoir prouvé avoir accompli les deux obligations prévues par l'article L.121-6 du code du travail lui permettant d'être protégée contre le licenciement, l'employeur était autorisé à la licencier en date du 2 octobre 2015* », soit le lendemain de l'expiration de la période d'incapacité de travail initiale de la salariée = pas de présomption automatique de prolongation de l'incapacité de travail précédente. (Cour d'appel, 29 juin 2017, n°44389 du rôle)



La maladie du salarié: protection du salarié contre le licenciement

NB: Dans l'hypothèse d'une prolongation de maladie, les juges ont plus tendance à sanctionner les employeurs, qui ont connaissance de la maladie mais profitent de l'omission par le salarié pour le licencier a fortiori pour absence injustifiée.

Les conditions de licenciement du salarié suivant la maladie

Fin de protection contre le licenciement après 26 semaines de maladie **ininterrompue**

= Une reprise du travail pendant 1 seule journée interrompt ce délai et ouvre une nouvelle période de protection de 26 semaines

Possibilité de licencier le salarié, selon les règles ordinaires du licenciement.

+ fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou la conduite du salarié (détectés avant la maladie) ou fondés sur des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le seul fait de l'absence du salarié pendant 26 semaines consécutives ne constitue pas un tel motif et n'autorise pas l'employeur à procéder à son licenciement d'office.

Le critère principal sur lequel se basera le tribunal est celui de savoir si l'absence de 26 semaines a causé une gêne au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur doit décrire de manière très précise quels problèmes organisationnels ont été causés. Le motif énoncé par l'employeur doit donc résider dans la perturbation de son entreprise, non dans la maladie.

Le licenciement pour maladie fréquente

- Même si le salarié n'atteint pas les 26 semaines consécutives d'absence, à son retour dans l'entreprise, il peut faire l'objet d'un licenciement fondé sur la fréquence de ses absences.
- En effet, les absences habituelles pour raison de santé, caractérisées par des périodes longues ou nombreuses et répétées, peuvent être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'elles apportent une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise.
- L'employeur doit prouver la perturbation : mécontentements de clients ou des frais supplémentaires pour remplacer le salarié absent (CSJ, 9 novembre 1995, n°16927)...
- Une telle perturbation est présumée si la fréquence des absences, non fautives en elles-mêmes, du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière du salarié pour les besoins normaux du service.



Maladie faisant suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle

Jurisprudence constante: le licenciement pour absences habituelles pour raison de santé, n'est **pas justifié, si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié** (Cour d'appel 21 juin 2007, n°31728 du rôle, Cour d'appel du 23 janvier 2014, n°38037 du rôle).

« L'article L. 124-5 (2) dispose en outre que les motifs doivent être « liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise » et qu'ils doivent être « réels et sérieux ». Les absences dues à un accident de travail ou plus généralement à l'activité professionnelle du salarié ne sauraient être prises en compte pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement. Il convient en effet de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences qui ont pour origine un accident du travail ou l'activité professionnelle du salarié, lesquelles ne sauraient justifier un licenciement, étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de son entreprise. La preuve du lien direct entre l'absence invoquée par l'employeur et l'activité professionnelle du salarié licencié incombe à ce dernier. » (Cour d'Appel du 22/10/2020 n° CAL-2019-00442)

De même, si une absence de longue durée de plus de 26 semaines peut, le cas échéant, constituer un motif de licenciement avec préavis, ce n'est pas le cas si l'incapacité de travail résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (Cour d'appel, 17 décembre 2009, n°33932 et 34247).

L'employeur retrouve cependant le droit de licencier le salarié à partir du moment où la maladie ne se trouve plus en relation causale avec l'accident du travail subi.

Cet état de fait résulte d'une décision de l'Association d'assurance contre les accidents, qui prend en charge l'accident du travail jusqu'à cette date seulement. Si par après, le salarié reste en état de maladie pendant plus de 26 semaines consécutives, l'employeur est en droit de le licencier avec préavis (Cour d'appel, 8 mars 2007, n°31315).

La maladie prolongée du salarié sur la période d'essai dans le cadre d'un CDI

L'incapacité de travail du salarié en période d'essai entraîne la prolongation de cette période pour la durée de l'absence, limitée à 1 mois maximum.

=> Salarié malade moins de 1 mois = suspension = période d'essai prolongée de la même durée.

=> Salarié malade + de 1 mois = suspension = période d'essai prolongée 1 mois

Explication: La période d'essai met en conflit d'une part le principe d'une résiliation aisée du contrat sans indication des motifs et d'autre part le principe de protection du salarié contre tout licenciement pendant sa maladie.

calcul du dernier délai pour résilier le contrat à l'essai sachant que la fin du préavis doit encore se situer pendant la période d'essai (sinon motifs nécessaires) :

- Date du licenciement = date initiale de la fin de l'essai+ prolongation en raison de la maladie (maximum 1 mois) - durée du préavis à respecter (jours de calendrier).

La maladie prolongée du salarié sur la période d'essai dans le cadre d'un CDI

Exemple

- La période d'essai a débuté le 21 octobre 2021 et devait s'achever le 21 janvier 2022.
- La salariée a été en maladie au moins 1 mois, ce qui prolonge la période d'essai jusqu'au 21 février 2022.
- La période de prolongation de l'essai débute le 22 janvier 2022.
- Si la salariée est toujours en maladie le 22 janvier 2022, vous pourrez lui notifier la résiliation du contrat à l'essai à compter du 22 janvier, premier jour de la prolongation de l'essai. Il faut bien veiller à ce que le délai de préavis de 15 jours s'achève avant la fin de la période d'essai prolongée fixée au 21 février 2022. La résiliation devra donc intervenir avant le 5 février, impérativement.
- Si elle revient avant, vous pourrez lui notifier le licenciement le jour de son retour effectif au travail.



La maladie du salarié: protection du salarié contre le licenciement

Le congé et la maladie du salarié

- S'il se trouve au Luxembourg, le salarié tombant malade pendant son congé doit en avertir son employeur et lui remettre un certificat médical dans les 3 jours.
- S'il est à l'étranger, il doit faire le nécessaire pour que le certificat parvienne à l'employeur dans les meilleurs délais.
- les journées de maladie reconnues comme telles par un certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Maladie et droit à congé

Le congé de maladie donne droit au congé annuel de récréation. A noter en outre qu'une jurisprudence de la CJUE (ex-CJCE) précise que le salarié ne doit pas être déchu de son droit au congé annuel si du fait de son absence prolongée pour maladie, il n'a pas pu prendre son congé dans le délai légal. (CJCE du 20 janvier 2009 dans les affaires C-350/06 et C-520/06).

=> confirme qu'un salarié absent pour cause de maladie doit être traité comme un salarié au travail.

La maladie selon le droit de la sécurité sociale

Articles 171 et 209 des statuts de la CNS :

« Art. 171. La production d'un certificat médical n'est pas requise pour les incapacités de travail ne s'étendant que sur un ou deux jours ouvrés. »

« Art. 209.(1) La personne susceptible de contrôle qui présente les caractéristiques d'un absentéisme correspondant à un profil basé sur des algorithmes définis par le conseil d'administration de la Caisse nationale de santé a l'obligation de communiquer toute absence au travail pour cause de maladie ou d'accident dès le premier jour d'absence par téléphone, fax ou voie électronique à la Caisse nationale de santé. Au cas où le premier jour de l'absence correspond à un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au prochain jour ouvrable. L'obligation de ce faire lors de tout arrêt de travail lui est communiquée par écrit par la Caisse nationale de santé. Cette obligation perdure pendant un délai de douze mois à compter de cette communication. Le conseil d'administration peut proroger ce délai à 24 mois.

(2) Le délai prévu au paragraphe (1) reprend son cours à chaque fois que la personne concernée rentre de nouveau dans le profil d'absentéisme visé ci-avant. »

=> Dans tous les cas où un certificat médical d'incapacité de travail est requis, l'assuré déclare l'incapacité, ainsi que son lieu de séjour lorsque celui-ci est différent de son adresse habituelle, à la Caisse nationale de santé (CNS).



La maladie du salarié: droit de la Sécurité sociale

- Si l'incapacité de travail se prolonge au-delà de la période fixée initialement, le 1er volet du certificat doit être envoyé à la CNS avant l'expiration du deuxième jour ouvré suivant celui prévu initialement pour la reprise du travail.
- Si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au prochain jour ouvrable.

Le maintien de la rémunération (LFZ)

Durée du maintien

- jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77ème jour d'incapacité de travail, pendant une période de référence de 18 mois de calendrier successifs.
 - > Mutualité des employeurs rembourse à hauteur de 80% du salaire puis la CNS prend le relais et le salarié sort du payroll.
- Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte.
- La CNS dresse le décompte cumulatif des incapacités de travail sur base des déclarations mensuelles effectuées par l'employeur ainsi que des certificats médicaux reçus de la part du salarié.
- La CNS prévient l'employeur lorsqu'il doit cesser ou reprendre le paiement des salaires en cas d'incapacité de travail d'un salarié.
- En cas de maladie interrompue, la condition des 77 jours est vérifiée chaque mois par la CNS.
- En cas de changement d'employeur, le compteur des 77 jours repart à zéro.

En cas de cessation du contrat de travail (CDD ou contrat intérimaire, licenciement dans le cadre d'un CDI), l'employeur est seulement tenu de payer le salaire jusqu'à l'échéance dudit contrat.

En pratique :

- Si le 77ème jour tombe le 1er jour du mois, l'employeur maintient la rémunération jusqu'à la fin du mois en cours. La CNS prend le relais le 1er du mois suivant.
- Si le 77ème jour tombe en cours de mois, l'employeur maintient le paiement de la rémunération jusqu'à la fin du mois en cours. La CNS prend le relais le 1er du mois suivant.
- Si le 77ème jour est atteint le dernier jour du mois, l'employeur est déchargé le 1er du mois qui suit. La CNS prend le relais à partir de cette date.

À noter : Cette période de 77 jours se décompte en jours de calendrier (et non en jours ouvrables).

Exemple de calcul du seuil de 77 jours , en admettant que la/le salarié(e) n'était jamais en maladie avant 2020 :

2020

	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
jours d'incapacité de travail	3	29	31	30	15		2	2	1		1	1
cumul 12 mois	3	32	63	93	93	93	93	93	93	93	93	93
charge	Empl.	Empl.	Empl.	Empl.	CNS	CNS	CNS	CNS	CNS	CNS	CNS	CNS

La charge revient à l'employeur au début du mois de septembre 2021, la charge de la caisse s'arrêtant à la fin du mois au cours duquel la limite de 77 jours à charge de l'employeur n'est plus atteinte (c.-à-d. au mois d'août 2021).

2021

	Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
jours d'incapacité de travail	1	0	1	0	0	5	1		1	5	4	31
cumul 12 mois	93	93	93	93	93	93	90	61	31	6	10	41
charge	CNS	CNS	CNS	CNS	CNS	CNS	CNS	CNS	Empl.	Empl.	Empl.	Empl.

Autre exemple

Période	Jours de maladie	Jours à comptabiliser	Total
Jan-08	5	5	5
Fev-08	8	8	13
Mar-08	2	2	15
Avr-08	0	0	15
Mai-08	17	17	32
Juin-08	14	14	46
Juil-08	10	10	56
Août-08	2	2	58
Sep-08	1	1	59
Oct-08	0	0	59
Nov-08	9	9	68
Dec-08	8	8	76
Jan-09	15	15	86 ◀
Fev-09	5	0	78 ◀
Mar-09	1	0	76 ◀
Avr-09	0	0	76 ◀
Mai-09	0	0	59 ◀
Juin-09	1	1	46 ◀

Légende

◻ Période de continuation du salaire

◻ Période de prise en charge par la CNS

Toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou accident de travail sont comptabilisées dans le calcul des 77 jours de continuation du salaire (LFZ).

Charge du paiement du salarié

Type d'incapacité de travail	Code CCSS (décl. mensuelle)	Période de continuation de la rémunération	Période d'indemnisation par la caisse
Maladie ou accident non professionnel	1	Employeur **	CNS *
Accident de travail ou maladie professionnelle	1	Employeur **	CNS *
Incapacité de travail pendant les 3 premiers mois d'essai	1	Employeur **	/
Congé pour raisons familiales	2	Employeur *	CNS *
Congé de maternité	3		CNS *
Dispense de travail pour femmes enceintes ou allaitantes	3		CNS *
Congé d'accueil	4		CNS *
Congé d'accompagnement	5	Employeur *	CNS *

Légende

* Périodes non comptabilisées pour les 77 jours de LFZ

** Périodes comptabilisées pour les 77 jours de LFZ

- Se fier au décompte CNS ou tenir un décompte du nombre de jours de maladie survenus chaque mois au cours des 18 mois précédents

Ce décompte peut être automatisé à l'aide du [fichier Excel de calcul automatisé de la période de continuation du salaire](#) :

- ouvrir et enregistrer le fichier ;
- remplacer les données insérées en exemple dans la colonne "jours de maladie" par le nombre de jours d'incapacité de travail du salarié ;
- les périodes de continuation de salaire par l'employeur ou de prise en charge par la CNS apparaîtront alors automatiquement.

RAPPEL

Pendant l'Etat de crise, le RGD du 3 avril 2020 portant dérogation aux dispositions des articles 11, alinéa 2, 12, alinéa 3, 14, alinéa 2 et 428, alinéa 4 du Code de la sécurité sociale et L.121-6, paragraphe 3 du Code du travail **a dérogé au principe de la continuation de la rémunération** en cas d'incapacité de travail du chef d'une maladie, d'un accident professionnel ou d'une reprise de travail pour des raisons thérapeutiques à partir du 1er avril 2020 et jusqu'au 30 juin 2020.

Aucune modification n'a néanmoins été apportée ni au congé d'accompagnement ni au congé pour raisons familiales ni au congé pour soutien familial (nouvellement introduit par un autre RGD du 3 avril 2020 puis continué par la loi): l'indemnisation de ces congés spéciaux a donc fonctionné selon la procédure usuelle. La continuation de la rémunération ne s'applique évidemment ni aux congés de maternité ni aux congés d'accueil (incapacités de travail des types 3 et 4).



Quand l'employeur doit-il stopper le maintien de la rémunération ?

Le droit au maintien de la rémunération par l'employeur **cesse en cas de décision de refus** de prise en charge par la CNS. Cette décision s'impose donc à l'employeur.

⇒ met fin automatiquement au droit au maintien du salaire ou au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie

La CNS peut prendre une telle décision:

- si le médecin conseil du Contrôle médical de la sécurité sociale constate la capacité de l'assuré, ou
 - si le salarié refuse le contrôle médical sans motif valable ; ou
 - si, sans motif valable, le salarié ne répond pas à la convocation du médecin du travail dans le cadre d'une procédure de reclassement ; ou
 - si le salarié se trouve à l'étranger sans autorisation du contrôle médical ; ou
 - si le salarié est en détention.
- Cette décision de refus de la CNS sera notifiée à l'employeur
 - Recours possible pour le salarié devant le comité directeur de la CNS dans les 40 jours de la notification, puis devant les juridictions de sécurité sociale (CASS, CSSS). Non suspensif, le salarié n'est pas payé pendant ce temps.
 - La CNS informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision de refus.

L'art. L.121-6 CDT énonce que cette décision est acquise à défaut d'une opposition écrite formée par l'assuré dans les 40 jours de la notification.

Selon l'ITM, l'employeur qui a été informé par la CNS que le salarié a été déclaré capable de reprendre le travail à partir d'une certaine date, est obligé de cesser de payer le salaire durant la période du maintien du salaire, même si le salarié est en possession de nouveaux certificats de maladie allant au-delà de cette date.

Si le recours du salarié aboutit à la reconnaissance de son incapacité de travail, le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail est rétabli. L'employeur en sera informé par la CNS.

L'employeur devra verser les salaires dus au titre du maintien de la rémunérations rétroactivement. Le salarié voyant son incapacité de travail confirmée ne doit pas subir de perte de rémunération.

En outre, la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable visée à l'alinéa qui précède est maintenue.

=> Provisionnez!

=> Attendez avant de licencier!

Qu'entend-on par maintien de la rémunération ? (art. L.121-6 CDT)

Principe: le salarié absent pour cause de maladie doit toucher la **même rémunération** que s'il était venu travailler.

=> Aucun préjudice du fait qu'il est absent pour un motif indépendant de sa volonté.

La période correspondant à une absence pour cause de maladie du salarié est par conséquent à assimiler à une période de travail effectif, au même titre que l'absence due à un congé de maternité.

= toutes les majorations du salaire de base dues pour :

- travail supplémentaire ;
- travail de jour férié légal ;
- travail de nuit ;
- travail de dimanche ;

que le salarié aurait touchées en cas de travail effectif, doivent lui être versées au cours de la période de maintien intégral (arrêt de la Cour d'appel du 18 octobre 2012, n°37413 du rôle, confirme par un arrêt de la Cour de cassation du 4 juillet 2013, n°54/13).

Qu'entend-on par maintien de la rémunération ?

Ainsi, si au cours de la période de maladie du salarié, il était prévu (avant qu'il ne tombe malade) qu'il travaille de nuit, le salarié en question a droit aux majorations de son salaire de base prévues par son contrat individuel de travail ou la convention collective applicable. Il en sera de même si un travail un jour férié légal, du travail de dimanche ou du travail supplémentaire était fixé au cours de cette période.

Si le salarié est soumis à un POT, la détermination de la rémunération revenant au salarié pour la période d'absence pour cause de maladie doit se baser sur ce plan et donc tenir compte des jours de travail tombant un dimanche, un jour férié, des heures de travail de nuit, ainsi que le cas échéant du travail supplémentaire.



En cas de litige, il appartient au salarié de prouver qu'il aurait dû prêter des heures de travail rémunérées à un taux majoré durant son incapacité de travail.

L'indemnisation par la CNS

La CNS prend en charge :

- le **salaire de base le plus élevé** du salarié au cours des **3 mois précédant** le début du paiement de l'indemnité pécuniaire par la CNS, c'est-à-dire :
 - la rémunération prévue dans le contrat de travail ou la convention collective ;
 - les suppléments dont l'attribution même dépend de la réalisation de certains aléas ou de certaines conditions, mais dont le montant reste fixe d'un mois à l'autre (ex. : allocation de chef de famille en cas de mariage) ;
- la moyenne des **compléments et accessoires** de la rémunération qui font partie des assiettes des 18 mois qui précèdent le mois antérieur à la survenance de l'incapacité de travail. Les "compléments et accessoires" sont les **éléments de rémunération en espèces** qui sont **payables mensuellement** mais dont le montant est susceptible de variation d'un mois à l'autre (ex. : prime de productivité).

L'indemnisation par la CNS

Sont également prises en charge les indemnités compensatoires pour chômage dû aux intempéries et conjoncturel.

Pour les apprentis, l'indemnité d'apprentissage constitue la base de calcul.

Les indemnités pécuniaires de maladie suivent l'évolution du coût de la vie. Elles ne peuvent être inférieures au salaire social minimum ni dépasser le quintuple du salaire social minimum.

- La CNS **ne prend pas en charge** :

- les **heures supplémentaires**, même régulièrement prestées avant la période d'incapacité de travail et initialement prévues pendant la période où le salarié est en incapacité de travail ;
- les avantages occasionnels ("**gratifications**") ;
- les **rémunérations en nature** (logement de fonction, voiture de service, chèques repas...), dont le salarié continue en principe à bénéficier pendant son congé de maladie.

NB: L'employeur qui maintient la relation de travail après 26 semaines de maladie du salarié doit **compléter l'indemnité pécuniaire** perçue par le salarié à **hauteur de son traitement net** durant les 12 premiers mois d'incapacité de travail.

Remboursement par la mutualité des employeurs

En vue du remboursement de la rémunération payée au salarié, l'employeur doit **déclarer séparément** pour **chaque période d'incapacité** de travail le **nombre d'heures réclamées** pendant lesquelles le salarié aurait travaillé.

Si le **salarié n'a pas rempli son obligation de déclarer son incapacité de travail** à la CNS, l'employeur doit **faire parvenir au CCSS**, sur **demande expresse** de ce dernier et aux fins de remboursement, **l'original du certificat médical du salarié concerné**.

La mutualité rembourse automatiquement à l'employeur **80 % de la charge salariale globale** (rémunération brute + charges patronales) versée pendant la période de continuation de la rémunération en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident = 80 % de l'assiette cotisable.

Remboursement par la mutualité des employeurs

La mutualité rembourse à hauteur de **100 %** les incapacités de travail :

- intervenues pendant les **3 premiers mois d’essai** ;
- correspondant à un congé pour raisons familiales ;
- correspondant à un congé d’accompagnement.

Sur base des déclarations mensuelles des périodes d’incapacité de travail et des rémunérations brutes, **le CCSS calcule** automatiquement les montants à rembourser à l’employeur par la mutualité et/ou la caisse ainsi que la date à laquelle la continuation de la rémunération doit prendre fin ou recommencer.

Le montant qui doit être remboursé à l’employeur par la mutualité est :

- mis au crédit de l’entreprise sur l’extrait de compte mensuel du Centre commun de la sécurité sociale ;
- compensé avec les cotisations dues pour les différents risques.



La maladie du salarié: Le maintien de la rémunération (LFZ)

- Les éventuelles contestations sont à porter devant le Conseil d'administration de la Mutualité.

NB: Les personnes exerçant l'activité professionnelle pour leur propre compte sont indemnisées à 80 % de l'assiette cotisable appliquée au moment de la survenance de l'incapacité de travail. Toute période d'incapacité de travail doit être justifiée par un certificat médical.

Mode de calcul des cotisations des employeurs

Les cotisations de la Mutualité sont calculées sur base de l'assiette de cotisation pour l'indemnité pécuniaire.

Toutefois, aucune cotisation à la Mutualité n'est prélevée sur l'indemnité pécuniaire elle-même.

Les entreprises affiliées obligatoirement sont réparties en 4 classes de cotisation en fonction du taux d'absentéisme financier de leurs salariés au cours d'une période d'observation.

Par taux d'absentéisme financier d'une entreprise, on entend la fraction définie :

- au numérateur par les montants lui remboursés du chef des incapacités de travail de ses salariés au cours de la période d'observation ;
- au dénominateur par l'assiette de cotisation de l'ensemble des salariés de cette entreprise pour la même période.

Ne sont prises en compte :

- ni les incapacités de travail pour cause de maladie pendant la période d’essai jusqu’à concurrence d’un maximum de trois mois ;
- ni celles pour cause d’accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- ni les absences pour congé maternité ou d’accueil ;
- ni les absences pour congé pour raisons familiales ;
- ni les absences correspondant à un congé d’accompagnement.

La période d’observation correspond aux trois exercices pleins précédant l’exercice de cotisation d’une année.

La déclaration par l'employeur

Outre la rémunération de base et les compléments et accessoires, l'employeur est obligé de communiquer au CCSS toutes les autres informations relatives aux assiettes cotisables.

Ainsi l'employeur doit déclarer le **nombre exact** des heures de travail qui correspondent effectivement à la rémunération de base (et non pas d'office la moyenne mensuelle de 173 heures).

Sont visées les heures de travail effectivement prestées par le salarié, à l'exclusion des heures supplémentaires. La règle de l'arrondi commercial s'applique (vers le haut ≥ 30 mn, vers le bas ≤ 30 mn).

Sont assimilées aux heures de travail, les heures correspondant à une indemnisation à charge de l'employeur pour cause d'incapacité de travail ainsi que celles correspondant à des congés légaux (par exemple : congé annuel de récréation, congé extraordinaire, congé pour la recherche d'un nouvel emploi ou temps de repos de compensation pour heures supplémentaires).

Ne doivent toutefois pas être incluses dans la déclaration des heures de travail, les heures d'absence pour incapacité de travail à charge de la CNS. Il en est de même des jours fériés légaux et ceux d'usage pendant lesquels le salarié n'a pas ou n'aurait pas travaillé.

L'employeur est obligé de déclarer séparément la rémunération des heures supplémentaires non majorées (100%) et les heures correspondantes. Le montant des heures supplémentaires est exempt du paiement de cotisations sociales sauf pour les risques maladie (soins de santé) et dépendance. Les majorations sur les heures supplémentaires ne sont pas à déclarer. Par ailleurs, les heures supplémentaires non rémunérées mais compensées par du temps de repos rémunéré ou comptabilisées sur un compte épargne temps ne sont pas non plus à déclarer.

L'employeur doit également déclarer les gratifications, participations, avantages en espèces et en nature. Il s'agit de toutes les rémunérations en nature ainsi que celles en espèces qui ne sont pas payables mensuellement.

Elles sont cotisables pour tous les risques à l'exception du risque maladie-espèces. Les recettes provenant de la bonification d'intérêt accordées aux salariés par l'employeur et l'allocation de repas ne sont pas cotisables et partant, pas à déclarer.

Le chômage intempéries et le chômage conjoncturel ou structurel ainsi que les heures afférentes sont à déclarer également alors que ces éléments sont cotisables pour tous les risques sauf pour l'assurance accidents.

Les informations ayant trait au salaire d'un mois déterminé sont collectées par le CCSS au moyen :

- d'une liste de salaires, qui est envoyée à l'employeur ou, le cas échéant, à son mandataire au début du mois suivant ;
- de la procédure en ligne .

La liste de salaires reproduit, pour chaque assuré, les informations déclarées par l'employeur pour le mois précédent.

L'employeur est obligé de vérifier l'exactitude des données pré-imprimées sur la liste et de faire les rectifications éventuelles.

Les listes de salaires dûment complétées sont à retourner dans les 10 jours au CCSS.

Les amendes d'ordre pour non-déclaration de salaires sont prononcées trimestriellement par une décision présidentielle à raison de 25 euros par salaire manquant.

Tableau récapitulatif des éléments à déclarer et des assiettes cotisables

Éléments à déclarer par l'employeur	Heures à déclarer	Maladie espèces	Maladie soins	Mutualité	Pension	Accident	Dépendance	Santé au travail
Rémunération de base	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Compléments et accessoires payables mensuellement en espèces	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Rémunération heures supplémentaires, à l'exclusion des majorations sur ces heures	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Oui	Non
Majorations sur heures supplémentaires	Non	Ne sont pas à déclarer !						
Gratifications, participations, avantages en espèces et en nature	Non	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
Chômage intempéries / conjoncturel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non

Source : www.ccss.lu

La fin du droit à l'indemnité pécuniaire

- Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à un total de 78 semaines pour une période de référence de 104 semaines.
- On ne distingue plus selon la nature de la maladie: toutes les périodes d'incapacité de travail personnelle pour cause de maladie, de maladie professionnelle ou d'accident du travail, intervenues au cours de la période de référence qui prend fin la veille d'une nouvelle période d'incapacité de travail sont mises en compte.
- Au début de chaque période d'incapacité de travail, il est vérifié pour chaque jour civil de cette incapacité si la limite des 78 semaines est atteinte.

Cessation automatique du contrat de travail

Suivant l'article L.125-4 CDT, le contrat de travail du salarié cesse de plein droit le jour de l'épuisement de ses droits à l'indemnité pécuniaire de maladie.

Ainsi un salarié en incapacité de travail pour cause de maladie, bien que toujours protégé contre le licenciement (26 semaines à compter de la survenance de l'incapacité de travail), peut voir la fin automatique son contrat de travail car il a accumulé la durée maximale de prise en charge par la CNS.

La fin du droit à l'indemnité pécuniaire

Invalidité permanente

Dans le cas où le CMSS constate une invalidité permanente, le droit à l'indemnité pécuniaire vient à échéance à la fin du mois de la constatation par le CMSS.

Reclassement

Dans le cas d'un reclassement professionnel (interne ou externe), le droit à l'indemnité pécuniaire prend fin le jour de la notification de la décision par la Commission mixte.

Cessation d'affiliation

En cas de cessation du contrat de travail (CDD ou contrat d'intérim, licenciement dans le cadre d'un CDI), le droit à l'indemnité pécuniaire est maintenu à condition que le salarié ait été affilié pendant une période continue de 6 mois précédant immédiatement la désaffiliation. La condition de continuité de l'affiliation ne vient pas à défaillir par une interruption de moins de 8 jours.

Le contrôle du salarié malade

Règles concernant les sorties du malade (statuts CNS)

Aucune sortie de la personne portée incapable de travailler en dehors de son domicile ou de son lieu de séjour indiqué par elle n'est permise **pendant les 5 premières journées** de l'incapacité de travail déclarées à l'employeur ou à la CNS.

Cette interdiction de sortie joue même si le certificat médical d'incapacité de travail indique que les sorties sont autorisées.

Cependant, le malade peut s'éloigner de son domicile ou du lieu de séjour :

1. à partir du 1er jour d'incapacité de travail :

- a) pour les sorties indispensables pour donner suite aux convocations auprès du Contrôle médical de la sécurité sociale ou pour l'obtention de soins, d'actes diagnostiques, de médicaments ou de dispositifs médicaux, à condition que la personne concernée puisse en justifier sur demande.

La preuve de l'obtention des soins, d'actes diagnostiques, de médicaments ou de dispositifs médicaux pendant les heures d'absence du domicile ou du lieu de séjour au moment du contrôle peut se faire par tous les moyens.

b) pour les sorties nécessaires pour la prise d'un repas, sous réserve d'une information préalable de la CNS.

2. à partir du 6e jour d'une période d'incapacité de travail dépassant en continu cinq jours :

- pour les sorties, non médicalement contre-indiquées d'après le certificat médical d'incapacité de travail, uniquement le matin entre 10.00 et 12.00 heures et l'après-midi entre 14.00 et 18.00 heures.
- Dans des cas où l'incapacité de travail se prolonge au-delà d'une période de 6 semaines consécutives, la CNS peut dispenser à partir du 43e jour et sur demande écrite de la personne portée incapable de travailler, d'une ou de plusieurs restrictions de sortie énoncées ci-dessus.

Activités incompatibles

- Tant que dure l'incapacité de travail et qu'il n'y a pas reprise du travail par la personne portée incapable de travailler, celle-ci ne peut pas participer à des **activités sportives**, sauf si celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'une recommandation ou prescription médicale précise, servant au rétablissement des causes de l'incapacité de travail.
- interdit de fréquenter un débit de boissons ou un établissement de restauration, sauf pour la prise d'un repas, sous réserve d'une information préalable de la CNS. Cette incompatibilité ne joue évidemment pas pour les personnes domiciliées dans un tel établissement.
- Toute activité incompatible avec une incapacité de travail

Lieu de séjour

- Le pays de séjour indiqué pendant la période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ne peut pas être différent de celui où la personne concernée est domiciliée ou affiliée.

Lieu de séjour

Exceptions :

- l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant un séjour à l'étranger.
- Pour les séjours dans la région limitrophe, la personne est dispensée de demander une autorisation, si le séjour permet de réunir les conditions suivantes :
 1. l'organisation du contrôle administratif ;
 2. l'organisation du contrôle médical ;
 3. le suivi du traitement médical dans le pays de résidence ou dans le pays compétent, sans émission du document « S2 » prévu par la réglementation européenne.
- Dans les autres cas, sur avis circonstanciés et concordants du médecin traitant et du Contrôle médical de la SS, il peut être autorisé un séjour dans un pays différent de celui où la personne concernée est domiciliée ou affiliée au cours d'une période d'incapacité de travail dans les seules conditions suivantes :

Lieu de séjour

1. constat d'une maladie consolidée dans le cadre d'une procédure de mise en invalidité ;
2. décès d'un membre de famille du 1er degré intervenu à l'étranger ;
3. accouchement du conjoint résidant à l'étranger.

Dans ces hypothèses, l'autorisation ne peut pas dépasser 1 semaine ouvrable.

Dans les cas de figure sous 2. et 3., l'autorisation ne peut être sollicitée et accordée qu'au moment de l'évènement, les actes de décès et de naissance faisant foi.

Sanction: La CNS peut **suspendre** l'indemnité pécuniaire pendant la période au cours de laquelle l'assuré séjourne à l'étranger sans autorisation préalable de la CNS ou qu'il se trouve en état de détention.

Par dérogation, les personnes bénéficiant du droit aux soins palliatifs sont autorisées à séjourner dans un pays différent de celui où elles sont domiciliées ou affiliées. L'autorisation est accordée par la CNS pour la durée du droit aux soins palliatifs sur base d'une demande préalable.

Le contrôle du salarié malade

1. contrôle administratif ou médical par la CNS à partir du 1er jour d'incapacité de travail justifié ou non par un certificat médical d'incapacité de travail.
2. Contre-visite médicale organisée par l'employeur auprès de deux médecins de son choix

Le contrôle administratif du salarié malade

Définition: présentation de contrôleurs, soit au domicile, soit en tout lieu où séjourne la personne. Le contrôle peut également avoir lieu dans les endroits publics ou dans ceux où ces personnes reçoivent des soins.

- contrôleurs assermentés
- commis par la CNS
- porteurs d'une carte d'habilitation et
- mission de constater si la personne incapable de travailler se conforme aux prescriptions sur les sorties autorisées.

Le contrôle administratif du salarié malade

- D'une manière générale, le service compétent de la CNS peut effectuer un contrôle des malades toutes les fois qu'il est informé de l'absence au travail d'un salarié en raison d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.
- Ce contrôle s'étend tant aux périodes de maintien de la rémunération par l'employeur, qu'à celles à charge de la CNS.
- Impact en droit du travail: 0
- Si le salarié est en infraction par rapport aux statuts CNS ou au droit de la sécurité sociale, il sera sanctionné par l'administration mais il n'y aura **pas de conséquence sur le contrat de travail (la fin des indemnités journalières ne s'entend que lors qu'il y a contrôle médical)**. La **protection contre le licenciement perdure**.

Le contrôle administratif du salarié malade

- Le contrôle administratif peut être effectué en dehors des frontières du Grand-duché de Luxembourg. Dans ce cas, le contrôle est effectué soit par des agents des autorités compétentes du pays de résidence ou de séjour, soit, si les instruments juridiques applicables le prévoient, également par des contrôleurs commis par la CNS.

Le déroulement du contrôle administratif

Modalités du contrôle

- Possible entre 8.00 heures et 21.00 heures au domicile ou au lieu indiqué comme lieu de séjour pendant l'incapacité de travail. Aucune restriction d'horaire ne s'applique si le contrôle est effectué dans les lieux publics ou dans les lieux où la personne portée incapable de travailler reçoit des soins.
- Lors du contrôle administratif, il est dressé un constat de présence ou d'absence de la personne au lieu visité par le contrôleur. Le constat, dressé sous forme d'un procès-verbal indique avec précision le lieu visité par le contrôleur ainsi que la date et l'heure de sa présence sur les lieux.
- À l'occasion des contrôles constatant une absence, le contrôleur laisse une notice indiquant son passage.

Le déroulement du contrôle administratif

Modalités du contrôle

- La notice invite l'intéressé à justifier son absence au moment du contrôle endéans un délai de rigueur de 3 jours ouvrables à partir de la date du contrôle.
- Pour des motifs dûment justifiés à consigner dans le dossier, les contrôleurs sont habilités à effectuer le même jour plusieurs contrôles auprès de la même personne.
- La personne portée incapable de travailler a l'obligation d'éviter sciemment toutes circonstances empêchant le contrôleur d'entrer en contact personnel avec elle.

Contrôles à la demande de l'employeur

La loi du 13 mai 2008 portant introduction du statut unique a introduit la **possibilité d'un contrôle administratif sur demande écrite dûment motivée de l'employeur**. Il doit avoir informé le service de contrôle de la CNS de l'absence au travail du salarié. La demande en vue du contrôle est faite à l'aide d'un **formulaire** de demande transmise par l'employeur au service de contrôle par courrier postal, par fax ou par voie électronique.

L'employeur obtient une confirmation écrite par fax ou par courriel, ainsi qu'un numéro d'enregistrement.

L'employeur doit immédiatement signaler par la même voie toute reprise de travail anticipée par le salarié.

Une nouvelle demande pour un même salarié peut être introduite par l'employeur au plus tôt après l'écoulement d'un délai de 30 jours depuis la dernière demande.

[Malgré recherches, aucune indication du délai de traitement de la demande]

Contrôles d'office

Peuvent faire l'objet d'un contrôle d'office, les personnes qui présentent un certificat médical émanant d'un médecin dont l'attestation de **certificats médicaux dépasse une fréquence raisonnable**, ou émanant d'un **médecin ayant encouru une sanction disciplinaire** définitive.

Peuvent pareillement être soumises au contrôle administratif les personnes qui présentent des **certificats médicaux d'incapacité de travail de plus de 4 médecins différents** dans un laps de **temps de 60 jours consécutifs**.

Le contrôle s'étend pareillement aux personnes où, d'après l'avis du CMSS, les **diagnostics** médicaux consignés sur 4 constats d'incapacité de travail consécutifs **divergent** de manière à susciter la suspicion d'absence au travail injustifiée. Il en est de même en cas de consignation d'un **diagnostic imprécis** sur quatre constats médicaux consécutifs.

Les personnes ayant fait l'objet d'un **contrôle administratif** d'office peuvent faire l'objet, sur convocation de la CNS, d'un **contrôle médical**. Le Contrôle médical de la sécurité sociale transmet à la CNS un avis écrit sur l'aptitude au travail des personnes en cause.

Sanctions

- Le Président de la CNS ou son délégué prononce à l'encontre des personnes se trouvant en contravention aux règles statutaires des **amendes d'ordre**.
- Sont sanctionnés les manquements suivants :
 1. absence au domicile ou au lieu de séjour indiquée, constatée par le service de contrôle, lorsque
 - a) la notice contenant les justifications de l'absence
 - n'a pas été retournée par l'assuré
 - a été retournée en dehors du délai de 3 jours ouvrables.
 - b) les motifs indiqués sur la notice ou portés à la connaissance du contrôleur ne constituent pas des motifs valables d'absence.
 2. manquement aux obligations de l'assuré, quant à son lieu de séjour et quant à ses sorties ;
 3. manquement aux convocations auprès du CMSS imposées par les dispositions des statuts lorsque ces manquements ne sont pas sanctionnés par le retrait ou le refus de l'indemnité pécuniaire.

Sanctions

- Le montant maximum de l'amende d'ordre s'élève à 3/30ème de la rémunération de base servant d'assiette cotisable pour les indemnités pécuniaires de maladie.
- La CNS peut procéder à la compensation de l'amende d'ordre avec le remboursement futur de prestations en nature, le paiement direct de l'indemnité pécuniaire au même assuré ou une créance que l'assuré a vis-à-vis d'une autre institution de sécurité sociale.
- Le Comité directeur sera compétent pour vider les oppositions. Il peut accorder décharge de l'amende.
- Les recours de droit commun prévus par le Code de la sécurité sociale restent également ouverts devant les juridictions de sécurité sociale.

Communications à l'employeur, à la Mutualité des employeurs ou aux juridictions du droit de travail

Les employeurs sont tenus informés du résultat des contrôles administratifs, après l'écoulement du délai pendant lequel le salarié peut justifier son absence.

En cas de litige devant les juridictions du travail lié à l'absence du salarié pour maladie, l'employeur, la juridiction de travail compétente ainsi que le salarié peuvent demander la communication d'un relevé des décisions définitives dans la limite des 12 mois de calendrier précédant le jour de la demande.

Ces relevés peuvent comprendre uniquement les décisions concernant des périodes auxquelles se rapporte le litige.

Le contrôle médical du salarié malade par l'employeur

Selon la jurisprudence, le certificat médical d'incapacité de travail est une présomption simple de maladie => pour renverser cette présomption, l'employeur peut demander à un salarié de se soumettre, pendant la durée de la maladie médicalement constatée, à un nouvel examen médical chez un (deux) médecin(s) de son choix, à condition

- que les sorties soient autorisées sur le certificat remis par le salarié.
- Le médecin doit être proche géographiquement du domicile ou lieu de séjour du salarié (ou du lieu de travail).
- Ses honoraires sont pris en charge par l'employeur.

Le salarié ne peut pas refuser sans motifs valables. Si le salarié ne se soumet pas à cette contre-visite et ne donne aucune explication à son employeur, sa protection contre un licenciement tombe.

Le contrôle médical du salarié malade par l'employeur

Si le salarié se soumet au contre-examen, le certificat ne fait pas à lui seul échec à la valeur de l'attestation délivrée par le médecin traitant du salarié. L'employeur doit demander l'avis d'un troisième médecin aux fins de départager les deux autres. (Cour d'appel, 13 juillet 2006, n°30360).

Si le troisième médecin conclut à la capacité du salarié, l'employeur peut valablement procéder au licenciement.

NB: un arrêt de la Cour d'appel du 15 juillet 2014 (n°39910 du rôle) a considéré que lorsque l'incapacité de travail du salarié constatée par son médecin traitant est confirmée par le médecin-conseil du CMSS, elle ne peut pas être démentie par d'autres contre-examens médicaux à la demande de l'employeur.

=>**Loi du 7 août 2015 modifiant les attributions du CMSS** prévoit « *Les avis du Contrôle médical de la sécurité sociale à caractère médical et à portée individuelle s'imposent aux institutions concernées. Toutefois, si l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale a été contredit par expertise médicale devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, l'institution concernée juge elle-même de l'opportunité de l'appel.* ».

Le contrôle médical du salarié malade par le CMSS

multiplication des cas de maladie de longue durée => contrôle systématique des malades par le CMSS avait fait l'objet de deux lois du 21 décembre 2004 et du 1er juillet 2005.

Détecter les pathologies suivantes:

- maladie aigue ;
- pathologie chronique ;
- invalidité permanente ou d'une invalidité temporaire ;
- incapacité totale ou inaptitude de travail pour le dernier poste de travail.

Donne lieu à décision de poursuivre les indemnités pécuniaires ou pension d'invalidité ou reclassement

Le retour au travail

NB: Après un arrêt de travail supérieur à 6 semaines, l'employeur est tenu d'informer le service de médecine du travail compétent de la reprise de travail du salarié. L'employeur, le salarié ou le médecin du travail peuvent alors demander une visite médicale.

La déclaration d'invalidité

- Est considéré comme atteint d'invalidité, l'assuré qui par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.
- Lorsque le CMSS constate une incapacité de travail par rapport au marché général de l'emploi, il invite l'assuré à introduire une demande de pension d'invalidité auprès de l'organisme de pension compétent, la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) pour les salariés.
- La pension d'invalidité n'est accordée que sur demande formelle des intéressés eux-mêmes.

Le reclassement

- Si le CMSS estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent.
- **Dès la saisine de la commission mixte, le salarié est protégé contre le licenciement puis 1 an après la décision de reclassement interne**
- **Pas de reclassement interne (obligatoire) pour les entreprises de moins de 25 salariés**
- **Réforme: Loi du 24 juillet 2020 est entrée en vigueur le 1er novembre 2020. Les nouveautés suivantes sont notamment applicables depuis cette date :**

Le reclassement: nouvelle loi

- Conditions d'éligibilité au reclassement : un salarié déclaré inapte par le médecin du travail est désormais éligible au reclassement dans les mêmes conditions qu'un salarié en incapacité d'occuper son poste suite à une maladie, à savoir : ancienneté de 3 ans, ou s'il est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi lors de l'embauche.
- Les conditions d'ancienneté de 3 ans ou certificat d'aptitude au poste délivré lors de l'embauche plus requis pour le bénéficiaire d'une pension d'invalidité qui s'est vu retirer sa pension, ou pour le salarié dont l'incapacité est liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle, survenus pendant l'affiliation, ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente.
- Procédure simplifiée de saisine de la Commission mixte suite à une déclaration d'inaptitude : accord de l'employeur plus requis.
 - 25 salariés au moins, le médecin du travail saisit directement la commission (reclassement interne ou externe).
 - 1 à 24 salariés, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte, avec l'accord du salarié uniquement sans que l'accord de l'employeur ne soit nécessaire. L'accord de l'employeur reste requis pour le reclassement interne du salarié .

Le reclassement : nouvelle loi

- **obligation** de procéder au reclassement des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail aux 2 conditions cumulatives suivantes :
 - l'employeur occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif **d'au moins 25 travailleurs**, et
 - l'employeur **n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe dans les limites des taux relatifs** à l'emploi de travailleurs handicapés prévus à l'article L. 562-3 du Code du travail.
 - Attention au mode de calcul !

- Indemnité forfaitaire due par l'employeur en cas de reclassement externe : montant varie en fonction de l'ancienneté (id indemnité de départ jusqu'à 4 mois), due aussi en cas de dispense de reclassement interne (préjudice grave à l'entreprise).

Le reclassement : nouvelle loi

- Limitation de la réduction du temps de travail accompagnant le reclassement : max 20% de la durée de travail contractuelle (contre 50% avant). Lorsque la réduction du temps de travail peut être exceptionnellement portée à 75% de la durée de travail prévue dans le contrat de travail, un seuil de minimum de 10 heures par semaine doit s'appliquer.
- Tout changement relatif au temps de travail ou au régime de travail doit désormais faire l'objet d'une demande préalable auprès de la Commission mixte.
- en cas de réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, l'employeur n'est pas autorisé à réduire le salaire plus que proportionnellement à la réduction du temps de travail. Si réduction salariale due à changement de poste, le nouveau salaire devra tenir compte de l'ancienneté et des éventuelles grilles de salaire définies par la CCT. Avenant au contrat de travail obligatoire pour fixer la nouvelle rémunération
- Modalités d'attribution et de fixation de l'indemnité compensatoire due au salarié en cas de diminution de la rémunération suite au reclassement : le salarié a 6 mois pour introduire une demande d'obtention de l'indemnité compensatoire auprès de l'ADEM

Le reclassement : nouvelle loi

- Nouvelle méthode de calcul du montant et d'octroi de l'indemnité compensatoire. Les décisions relatives à l'indemnité compensatoire relèvent désormais de la compétence de l'ADEM. (contrôle, au moins une fois par an du nouveau revenu moyen cotisable annuel payé par l'employeur au salarié en reclassement, ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et primes pour travail de nuit ou travail posté).
- Obligations de l'employeur suite à la réévaluation médicale : les décisions prises par la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement du poste de travail s'imposent à l'employeur.
- Si réduction du temps de travail accordée n'est plus justifiée, l'employeur a 12 mois pour adapter le temps de travail (contre 6 mois avant), et ce par avenant au contrat de travail, sans que la nouvelle durée de travail ne puisse dépasser celle qui était prévue au contrat de travail initial.
- En cas d'impossibilité d'adaptation du temps de travail, l'employeur remplit son obligation s'il propose au salarié un poste similaire correspondant à ses qualifications, assorti d'un salaire au moins équivalent, et pour lequel le salarié a été déclaré apte par le médecin du travail.

Le reclassement : nouvelle loi

- Le salarié qui se soustrait à la réévaluation médicale et qui refuse d'accepter un poste proposé par l'employeur se voit retirer le statut de salarié en reclassement professionnel.
- Possibilité de demander la nullité du licenciement étendue aux salariés en cours de procédure de reclassement
- Compétences ADEM: les décisions relatives à l'indemnité compensatoire, à l'indemnité professionnelle d'attente et à la participation au salaire des travailleurs en reclassement relèvent
- Compétences Commission mixte: décisions relatives au reclassement interne ou externe, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation due par l'employeur, mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle pour les personnes en reclassement interne
- Nouvelle réforme en vue...



Merci de votre attention



clc
7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg



www.clc.lu



info@clc.lu



www.facebook.com/clcLuxembourg



+352 439 444-1



[clc-confederation luxembourgeoise du commerce](https://www.linkedin.com/company/clc-confederation-luxembourgeoise-du-commerce)