

QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE

2020



Droits et obligations du salarié

Sommaire

3 Déclaration de l'incapacité de travail

4 Modalités pratiques

Obligations du salarié vis-à-vis de l'employeur

Obligations du salarié vis-à-vis de la CNS

Séjour à l'étranger en cas d'incapacité de travail

6 Remboursement des frais médicaux

6 Sorties & contrôles en cas d'arrêt de maladie

8 Indemnité pécuniaire de maladie

Rémunération versée par l'employeur

Indemnité pécuniaire versée par la CNS

Fin du versement de l'indemnité pécuniaire de maladie

10 Protection du salarié

11 Congés pour raisons familiales

12 Reprise progressive pour raisons thérapeutiques

Sources :

Caisse Nationale de Santé (CNS)

Guichet.lu

Déclaration de l'incapacité de travail

Toute personne, qui ne se présente pas sur son lieu de travail pour cause de maladie ou d'accident, doit déclarer son incapacité de travail. En cas d'absence sur le poste de travail pour cause de maladie d'un enfant, le salarié peut prétendre au congé pour raisons familiales (voir page 11).

Les délais à respecter

- information à l'employeur ou son représentant le jour même de l'empêchement le plus tôt possible (personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit [e-mail, fax ou sms]) ;
- remise du certificat médical au plus tard le 3^e jour de l'absence du salarié à minuit, même en cas de fermeture des bureaux (volet n°2) ;
- remise du volet n°1 du certificat médical à la Caisse Nationale de Santé (CNS), au plus tard le 3^e jour de l'incapacité de travail.

Résidents

Les assurés résidents utilisent les formulaires leur délivrés par un médecin luxembourgeois, qui comprend 3 volets et qui doit contenir obligatoirement les dates de début et de fin de l'incapacité de travail, le code-diagnostic et la date de l'établissement du certificat :

- le 1^{er} volet (l'original) doit être transmis à la CNS ;
- le 2^e volet doit être transmis à l'employeur ;
- le 3^e volet doit être conservé par l'assuré.

ATTENTION :

Aucun ajout, inscription, rature, modification ou complément de données ne peut être fait par l'assuré ou par un tiers dans les rubriques du formulaire réservées au médecin, sous peine de sanctions et de nullité du certificat.

Non-résidents

Comme il n'est pas toujours possible aux salariés non-résidents de se faire délivrer des certificats d'incapacité de travail luxembourgeois, quelques recommandations pour faciliter la déclaration :

Certificats français :

L'avis d'arrêt de travail français présente un volet n°1 (à adresser à la Caisse Nationale de Santé) ainsi qu'un volet destiné à l'employeur.

Certificats allemands :

Le formulaire allemand « Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung » présente un volet n°1 (à adresser à la Caisse Nationale de Santé) ainsi qu'un volet destiné à l'employeur.

Certificats belges :

La majorité des certificats comporte un seul volet, il est opportun de demander au médecin un duplicata pour remettre à l'employeur.

ATTENTION :

Le numéro matricule luxembourgeois à 13 chiffres doit être indiqué sur tout envoi.

Adresse pour l'envoi :
Caisse Nationale de Santé (CNS)
L-2979 LUXEMBOURG



Modalités pratiques

I. Obligations du salarié vis-à-vis de l'employeur

Dès le 1^{er} jour d'absence, le salarié doit informer son employeur ou son représentant (oralement ou par écrit (e-mail, fax ou sms), personnellement ou par personne interposée, de son incapacité de travail. En outre, le certificat médical (volet n°2), attestant l'incapacité de travail et sa durée prévisible, doit être remis à l'employeur ou son représentant le 3^e jour d'absence au plus tard. Il appartient au salarié de prouver qu'il a informé l'employeur de son état de maladie.

En cas de prolongation de l'incapacité de travail, le salarié doit en informer son employeur le 1^{er} jour initialement prévu pour la reprise du travail et lui faire parvenir un certificat de maladie avant l'expiration du 3^e jour de la prolongation de l'incapacité de travail.

ATTENTION :

La simple information d'un collègue de travail ne sera pas suffisante si ce dernier ne transmet pas l'information à l'employeur. Il est recommandé au salarié de s'assurer que l'employeur a bien reçu le certificat médical dans les 3 jours. En cas de litige, l'envoi par courrier recommandé, sans accusé de réception, ne permettrait pas au salarié de rapporter la preuve de la réception.

Si l'incapacité de travail ne dure que 1 ou 2 jours, le salarié peut, selon la pratique établie dans l'entreprise, être dispensé de présenter un certificat médical pour ces 2 jours. L'employeur peut toutefois exiger du salarié de justifier son absence de 1 ou 2 jour(s) avec un certificat médical dès son retour. En cas d'hospitalisation d'urgence, le salarié dispose d'un délai de 8 jours pour remettre le certificat médical.

Lorsque le salarié est en congé (dans ce cas, le congé est interrompu par la maladie), il doit également avertir son employeur dans les mêmes délais et par certificat médical. L'information de l'employeur et la remise du certificat médical permettent au salarié d'être protégé contre le licenciement pendant la durée de l'incapacité de travail (voir page 10).

ATTENTION :

Le salarié qui omet l'une ou l'autre de ces démarches ne bénéficie pas de la protection légale contre le licenciement pendant sa maladie.

2. Obligations du salarié vis-à-vis de la CNS

Pour toute incapacité de travail dépassant 2 jours ouvrés, le salarié doit adresser le certificat médical d'incapacité de travail à la CNS (1^{er} volet). Cet envoi doit être réalisé de manière à ce que la CNS puisse en disposer le 3^e jour (le cachet postal fait foi).

En cas de prolongation de l'incapacité de travail au-delà de la fin initialement prévue, le salarié doit adresser un certificat médical justifiant la prolongation à la CNS (volet I) au plus tard avant l'expiration du 2^e jour ouvré suivant celui initialement prévu pour la reprise du travail.

Si le dernier jour de ce délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prolongé jusqu'au prochain jour ouvrable. Le non-envoi peut être sanctionné par un avertissement et des amendes d'ordre (maximum 750 €).

Lorsque l'incapacité de travail ne couvre qu'un ou deux jours ouvrés, il n'est pas nécessaire d'envoyer le certificat médical à la CNS. En cas d'arrêts de travail fréquents, la caisse peut toutefois exiger la production d'un certificat d'incapacité de travail dès le 1^{er} jour.

3. Séjour à l'étranger en cas d'incapacité de travail

En principe, le pays de séjour indiqué pendant la période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ne peut être différent de celui où la personne est domiciliée ou affiliée (par exemple, pour une personne résidant au Luxembourg, le pays de séjour sera le Luxembourg, pour une personne résidant en France, le pays de séjour sera la France).

Un séjour à l'étranger au cours d'un arrêt de travail peut être accordé sur demande préalable en cas de :

1. maladie grave de la personne en arrêt de travail (p.ex.: cancer, AVC, insuffisance cardiaque grave, scléroses, ...) pour une période déterminée, sur avis favorable du médecin et du contrôle médical de la Sécurité Sociale ;
2. droits aux soins palliatifs ;
3. procédure de mise en invalidité ;
4. décès intervenu à l'étranger d'un parent ou allié au 1^{er} degré ou du partenaire ;
5. naissance à l'étranger d'un enfant.

Dans ces 2 derniers cas, l'autorisation ne peut être sollicitée et accordée qu'au moment de l'effet de l'événement, les actes de décès et de naissance faisant foi.



Remboursement des frais médicaux

Pour les affiliés de la CNS, le département des prestations en nature se charge du remboursement des frais médicaux avancés par les assurés. Pour se faire rembourser, il convient d'envoyer par voie postale (courrier dispensé d'affranchissement) les factures ou mémoires d'honoraires acquittés ou accompagnés d'une preuve de paiement.

Adresse pour l'envoi :
Caisse Nationale de Santé (CNS)
L-2979 LUXEMBOURG

Toutefois, les antennes locales peuvent procéder directement au remboursement anticipé des prestations en nature. Les factures ou mémoires d'honoraires peuvent être acquittés par chèque à condition que :

- les factures ou mémoires d'honoraires ayant été payés depuis moins de 15 jours au moment de leur présentation à une agence de la CNS ;
- le montant des factures ou mémoires d'honoraires atteigne un total d'au moins 100 €.

Les chèques émis sont encaissables sans frais ni aucune retenue auprès de toute agence de l'entreprise POST. Si l'assuré sollicite une tierce personne pour présenter des factures ou mémoires d'honoraires à une agence, celle-ci devra être munie d'une procuration dûment signée de la part de l'assuré, sauf s'il s'agit :

- du conjoint vivant sous le même toit ;
- des parents et enfants (majeurs et mineurs) vivant sous le même toit.

Sorties & contrôles en cas d'arrêt de maladie

I. Sorties

Pendant la période d'incapacité de travail, aucune sortie n'est permise les 5 premiers jours de l'incapacité de travail (malgré toute indication contraire figurant sur le certificat médical d'incapacité de travail). À partir du 6^e jour de l'incapacité de travail (pour les sorties non contre-indiquées par le médecin traitant), **les horaires de sortie autorisée sont fixés entre 10h00 et 12h00 et entre 14h00 et 18h00.**

Il est toutefois interdit :

- de participer à des activités sportives (sauf indication médicale) ;
- d'exercer une activité incompatible avec l'état de santé ;
- de fréquenter un débit de boissons ou établissement de restauration, sauf pour la prise d'un repas dès le 1^{er} jour d'incapacité de travail et sous réserve d'une information préalable à la CNS, qui peut se faire par téléphone, fax ou e-mail.

La personne incapable de travailler est tenue de fournir à la CNS son adresse exacte (lieu, rue, numéro, étage, etc.) où elle séjourne pendant son incapacité de travail. L'adresse de séjour, différente du domicile habituel, doit être indiquée sur le certificat d'incapacité de travail ou à défaut communiquée à la CNS par téléphone, fax ou e-mail.

La personne incapable de travailler peut s'éloigner de son domicile pour les sorties indispensables pour se rendre au contrôle médical de la Sécurité Sociale, chez le médecin traitant ou tout autre fournisseur de soins. Ces absences sont, le cas échéant, à documenter par la personne contrôlée.

2. Contrôles

Contrôle administratif

Le contrôle administratif effectué par la CNS peut avoir lieu au domicile du malade resp. à l'adresse indiquée comme celle de séjour entre 8h00 et 21h00. Ce contrôle peut concerner les résidents et les non-résidents et peut avoir lieu dès le 1^{er} jour d'incapacité. Lors du contrôle administratif, un procès-verbal est dressé. En cas d'une absence, le contrôleur laisse une notice de présence sur le lieu de séjour. La personne portée incapable de travailler doit justifier son absence dans les 3 jours ouvrables à partir de la date du contrôle.

Contrôle médical

Les personnes portées incapables de travailler peuvent également faire l'objet d'un contrôle médical. Sur convocation de la CNS, le médecin-conseil du contrôle médical de la sécurité sociale effectue l'examen médical et émet un avis s'exprimant sur la capacité de travail des personnes en cause.

Peuvent faire l'objet d'un tel contrôle les personnes, qui présentent un certificat médical émanant, soit d'un médecin dont l'attestation de certificats médicaux dépasse une fréquence raisonnable telle que définie dans la convention de l'Union des Caisses de Maladie (UCM) avec l'Association des Médecins et Médecins-Dentistes (AMMD), soit émanant d'un médecin ayant encouru une sanction disciplinaire définitive.

Il arrive également que l'employeur ait des doutes quant à la réalité de la maladie du salarié ou estime être en présence d'un certificat de complaisance. L'employeur peut dès lors demander à son salarié de se soumettre, même pendant la durée de la maladie médicalement constatée, à un nouvel examen médical auprès d'un médecin de son choix. Le salarié ne peut pas refuser sans motifs valables. Si le salarié ne se soumet pas à cette contre-visite sans remise d'une justification valable à son employeur, il commet une faute grave. Par conséquent, il ne se trouve plus sous la protection contre un licenciement.

Toutefois, si le salarié se soumet au contre-examen, le certificat établi par ce médecin n'a aucune prééminence sur le certificat produit par le salarié. Il 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 2 autres. Ce n'est que si le troisième médecin conclut à la capacité du salarié que l'employeur peut valablement procéder à un licenciement avec préavis, sans attendre l'écoulement de la période de protection contre le licenciement.



Indemnité pécuniaire de maladie

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, le salarié bénéficie :

- de la continuation de la rémunération par l'employeur et ce jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77^e jour d'incapacité de travail, pendant une période de référence de 18 mois successifs ;
- puis, le cas échéant, d'une indemnité pécuniaire de maladie, à partir du mois suivant le 77^e jour de maladie. Cette indemnité pécuniaire est versée par la CNS.

1. Rémunération versée par l'employeur

Pendant la période de conservation de la rémunération, l'employeur doit respecter tous les éléments du contrat de travail, étant donné que le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail, y compris les commissions stipulées dans son contrat de travail.

S'il résulte de l'organisation des horaires de travail constituant une planification du temps de travail de chaque salarié par l'employeur, que le salarié concerné aurait dû travailler tel ou tel week-end, un jour férié ou la nuit, mais en a été empêché pour cause de maladie, l'employeur a l'obligation de verser au salarié une rémunération fixée en fonction du plan de travail arrêté au préalable, y compris le cas échéant les rémunérations correspondant aux samedis et dimanches, nuit et jours fériés respectifs.

2. Indemnité pécuniaire versée par la CNS

Durant la période d'indemnisation pécuniaire de maladie, le salarié perçoit :

- la rémunération de base la plus élevée des 3 derniers mois faisant partie de l'assiette cotisable ;
- la moyenne des compléments et accessoires, qui font partie des assiettes cotisables des 18 mois précédant le mois antérieur à l'incapacité de travail.

3. Fin du versement de l'indemnité pécuniaire de maladie

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 pas selon la nature de la maladie: toutes les périodes d'incapacité de travail 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 de cette incapacité, si la limite des 78 semaines sera atteinte. Sont totalisées les périodes d'incapacité de travail ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie ou de l'assurance accident. L'indemnité pécuniaire n'est plus due à partir du jour, où la durée totale des périodes d'incapacité dépasse 78 semaines.

Dans le cas où le contrôle médical constate une invalidité permanente, le droit à l'indemnité pécuniaire vient à échéance à la fin du mois de la constatation par le médecin-conseil. 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 sur le reclassement.

Pendant combien de temps, le salarié a droit à une indemnisation en cas d'incapacité de travail ?

Le salarié a droit à une indemnisation jusqu'au seuil de la somme de tous les arrêts d'incapacité de travail de 78 semaines sur une période de référence des 104 semaines.

78 semaines / 104 semaines

Qui paye les indemnités en cas d'incapacité de travail ?

L'employeur doit indemniser les jours d'incapacité jusqu'à la fin du mois au cours duquel survient le 77^e jour d'incapacité de travail. Ensuite, la CNS indemnise le salarié pour au maximum 18 mois.

77 jours / 18 mois

Quand est-ce que l'employeur peut-il licencier le salarié se trouvant en arrêt de maladie?

L'employeur est en droit de licencier le salarié avec préavis légal après 26 semaines d'incapacité de travail (maladie) consécutives.

26 semaines

Quand est-ce que le contrat de travail prend fin selon les dispositions légales ?

Le contrat prend fin lorsque la 78^e semaine de maladie est atteinte. Le salarié peut soit introduire une demande d'octroi des indemnités de chômage (ADEM) ou une demande d'invalidité si l'incapacité persiste.

Le LCGB revendique une suppression de toute référence à toute limite des textes législatifs, comme ceci constitue l'unique solution pour garantir, que toute personne gravement malade ne se voit plus jamais confrontée à des problèmes existentiels liés à un arrêt de maladie prolongé ainsi que pour garantir une protection contre le licenciement tout au long de la maladie.



Protection du salarié

L'employeur informé de l'incapacité de travail de son salarié ne peut notifier la rupture de la relation de travail ou la convocation à l'entretien préalable au salarié pendant une période de 26 semaines à partir du 1^{er} jour d'incapacité de travail.

La protection joue aussi contre un licenciement pour motifs graves, même si les faits ou fautes graves sont antérieurs à l'incapacité de travail du salarié. Le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour licencier le salarié à partir du jour où il a connaissance de la faute grave est suspendu par la maladie.

La protection du salarié en cas de maladie prend en outre fin :

- si deux médecins (autres que le Contrôle médical de la sécurité sociale) considèrent le salarié apte (p.7) ;
- si le Contrôle médical de la Sécurité Sociale considère le salarié apte. Dans ce cas la protection contre le licenciement s'arrête après 40 jours à défaut de recours du salarié contre la décision d'aptitude. La CNS informe l'employeur en cas de recours exercé par le salarié contre la décision, auquel cas la période d'interdiction de notification de la résiliation du contrat de travail ou de convocation à l'entretien préalable est maintenue. Le droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages résultant du contrat de travail est rétabli en cas de révision de la décision de refus ayant mis fin au droit, l'employeur en étant informé par la CNS.

Cette protection ne joue pas si :

- l'incapacité de travail du travailleur constituera la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel il a participé volontairement (ex: incapacité de travail consécutive à un accident de la circulation commis par le salarié en état d'ébriété ou sans possession d'un permis de conduire valable) ;
- l'avertissement ou la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat, ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- le salarié ne s'est pas présenté à plusieurs reprises aux contre-examens médicaux organisés par l'employeur sans présenter une excuse valable.

Congés pour raisons familiales

Peut bénéficier chaque salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents. La limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas pour les enfants, qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant biologique et l'enfant adoptif.

Durée

12 jours	par enfant âgé de 0-
18 jours	par enfant âgé de 4-
5 jours	en cas d'hospitalisation <i>condition non-applicable</i>

Le congé pour raisons familiales

être fractionné mais les 2 parents ne peuvent pas prendre ce congé en même temps. Sur avis conforme du contrôle médical, la durée peut être prolongée pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle respectivement en cas de mise en quarantaine d'un enfant ou de mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile d'enfants dans le cadre d'une épidémie (durée maximale possible sur une période de référence de 104 semaines : 52 semaines).

Droits et obligations du bénéficiaire

Le salarié doit, le jour même de son absence pour raisons familiales, en avertir son employeur personnellement ou par personne interposée. Un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou les autres raisons impérieuses de santé de l'enfant ainsi que la présence obligatoire du bénéficiaire auprès de l'enfant malade, doit obligatoirement être présenté dans les meilleurs délais à l'employeur peu importe la durée de la maladie de l'enfant (même si celle-ci ne dure qu'un jour). Par contre, le salarié doit soumettre le certificat médical à la CNS au plus tard le 3^e jour d'absence. La période du congé pour raisons familiales est équivalente à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.



Reprise progressive pour raisons thérapeutiques

Le salarié doit :

- être en incapacité de travail pendant au moins 1 mois sur les 3 mois précédant sa demande ;
- faire une demande sur base d'un certificat médical de son médecin traitant attestant que le travail effectué est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;
- avoir l'accord de son employeur ;
- avoir l'accord préalable de la CNS sur base d'un avis motivé du Contrôle médical.

Dès réception de l'accord de la CNS, l'assuré peut recourir à la reprise progressive. Pendant toute la durée de celle-ci, le salarié est considéré comme étant en incapacité de travail totale et doit produire un certificat médical d'incapacité de travail à 100 %, couvrant de façon continue et ininterrompue la période de la mesure. Toute interruption de l'incapacité de travail (reprise de travail à 100 %, fin du certificat d'incapacité de travail, congé légal ou extraordinaire, etc.) met à terme la mesure de reprise progressive.

Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est maintenu à 100 % pendant la période de reprise progressive, peu importe le taux de reprise de travail. Chaque jour en reprise progressive est alors pris en compte comme journée entière dans le calcul de la limite des 78 semaines de maladie. Les bénéficiaires d'une reprise progressive du travail sont également couverts contre le risque de l'accident.





Impressum :

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU