

QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE

11/2024



Déclaration

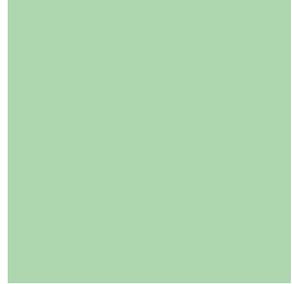
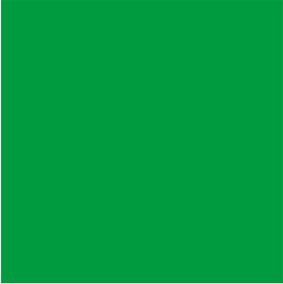
Délais et modalités pratiques
P. 3

Sorties & contrôles

Attention aux obligations de
l'assuré
P. 5

Rémunération

Le calcul de l'indemnité
pécuniaire de maladie
P. 7



SOMMAIRE

- 3 Déclaration de l'incapacité de travail**
 - Délais à respecter
- 4 Non-résidents**
 - Adresses pour l'envoi
- 5 Modalités pratiques**
 - Obligations du salarié vis-à-vis de l'employeur
 - Obligations du salarié vis-à-vis de la CNS
- 6 Reprise anticipée**
 - Maladie survenue à l'étranger
 - Demande d'un séjour à l'étranger en cas d'incapacité de travail
- 7 Sorties & contrôles en cas d'arrêt de maladie**
- 8 Contrôle administratif**
 - Contrôle médical
- 9 Protection du salarié**
- 10 Indemnité pécuniaire de maladie**
 - Rémunération versée par l'employeur
 - Indemnité pécuniaire versée par la CNS
- 11 Fin du versement de l'indemnité pécuniaire de maladie**
 - Reprise progressive pour raisons thérapeutiques
- 13 Remboursement des frais médicaux**
- 14 Congés pour raisons familiales (CRF)**

LCGB
BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG
☎ **(+352) 49 94 24-1**
✉ **INFO@LCGB.LU**
🌐 **WWW.LCGB.LU**

Sources :
Guichet.lu
CNS



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 pour cause de maladie d'un enfant, le salarié peut prétendre au congé pour raisons familiales.

Un certificat médical d'incapacité de travail est obligatoire pour toute absence au-delà des 2 jours ouvrés. L'employeur peut toutefois exiger un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence.

Délais à respecter

- information de 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]) ;
- transmission du certificat médical (volet n°2) à l'employeur, au plus tard le 3^e jour de l'absence à minuit, même en cas de fermeture des bureaux ;
- transmission du certificat médical (volet n°1) à la Caisse Nationale de Santé (CNS), au plus tard le 3^e jour de l'incapacité de travail.

Le 3^e volet du certificat médical doit être conservé par l'assuré. Ces démarches sont également à accomplir lorsque le salarié est en congé, qui est en conséquence interrompu par la maladie.

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

Le salarié frontalier peut se faire délivrer un certificat d'incapacité de travail par les médecins établis dans son pays de résidence.

- Certificats français : L'avis d'arrêt de travail français présente un volet n°1 (à adresser à la CNS) ainsi qu'un volet destiné à l'employeur.
- Certificats allemands : Le formulaire allemand « Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung » présente un volet n°1 (à adresser à la CNS) ainsi qu'un volet destiné à l'employeur. Au cas de délivrance d'une certificat électronique (eAU), il faut demander un exemplaire imprimé du certificat pour l'envoyer par courrier à la CNS.
- Certificats belges : La majorité des certificats comporte un seul volet, il est opportun de demander au médecin un duplicata pour remettre à l'employeur.



Adresse pour l'envoi postal :

(sans affranchissement depuis le Luxembourg)

**Caisse nationale de santé (CNS)
Indemnités pécuniaires
L-2980 Luxembourg**

Le certificat d'incapacité de travail peut également être transmis en ligne via un formulaire sur cns.lu.



Le numéro matricule luxembourgeois à 13 chiffres doit être indiqué sur tout envoi. Une digitalisation des certificats est en voie d'élaboration.



Modalités pratiques

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 en bonne et due forme (détails p. 3). Le salarié doit également pouvoir prouver qu'il a informé l'employeur de son état de maladie. Voilà pourquoi la simple information d'un collègue de travail n'est pas suffisante si ce dernier ne transmet pas l'information. Il est recommandé 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.

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.

En cas d'hospitalisation d'urgence, le salarié dispose d'un délai de 8 jours pour remettre le certificat médical.

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.

Obligations du salarié vis-à-vis de la CNS

Lorsque l'incapacité de travail ne couvre qu'un ou 2 jours ouvré(s), il n'est pas nécessaire d'envoyer le certificat médical à la CNS. En cas d'arrêts de travail fréquents, l'employeur peut toutefois exiger la production d'un certificat d'incapacité de travail dès le 1^{er} jour.

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) pour au plus tard le 3^e jour (le cachet postal fait foi). En cas de prolongation de l'incapacité de travail au, le salarié doit adresser un nouveau certificat médical justifiant la prolongation à la CNS (1^{er} volet) 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.

Reprise anticipée

En cas de rétablissement anticipé, l'assuré peut reprendre le travail avant la fin renseignée par le médecin sur l'incapacité de travail. Il doit cependant déclarer sa reprise anticipée moyennant un [formulaire](#) à la CNS.

Maladie survenue à l'étranger

Si le salarié, résident ou frontalier, devient malade lors d'un séjour à l'étranger, il doit en informer son employeur le plus rapidement possible. Les modalités et délais d'information restent les mêmes.

Lorsque le salarié ne peut être certain d'une remise dans les délais par voie postale, il est conseillé de recourir à d'autres moyens de transmission (e-mail, fax, etc.). Si l'incapacité de travail du salarié survient pendant les congés de récréation, les journées couvertes par le certificat médical ne sont pas considérées comme des jours de congé. Ces jours de congé peuvent donc être refixés.

Demande d'un séjour à l'étranger en cas d'incapacité de travail

En principe, le pays de séjour indiqué pendant la période d'incapacité de travail ne peut pas être différent de celui du pays de domiciliation ou d'affiliation. Un séjour à l'étranger au cours d'un arrêt de travail peut être accordé sur demande préalable en cas de :

- maladie grave de la personne en arrêt de maladie (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 ;
- droits aux soins palliatifs ;
- procédure de mise en invalidité ;
- décès intervenu à l'étranger d'un parent ou allié au 1^{er} degré ou du partenaire ;
- 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.



Sorties & contrôles en cas d'arrêt de maladie

Aucune sortie n'est permise les 5 premiers jours de l'incapacité de travail (malgré toute indication contraire figurant sur le certificat médical).

Des sorties indispensables pour se rendre au contrôle médical de la Sécurité Sociale, chez le médecin traitant ou tout autre fournisseur de soins sont permises. Elles doivent toutefois être documentées par le salarié pour justifier une absence en cas de contrôle.

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.

A partir du 43^e jour d'arrêt de maladie, l'assuré peut demander moyennant un [formulaire](#) spécifique à la CNS de lever certaines restrictions.

Pendant la période d'incapacité de travail, 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 restaurant 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, moyennant un [formulaire](#) spécifique.

La personne incapable de travailler doit fournir à la CNS son adresse exacte de séjour (lieu, rue, numéro, étage, etc.) pendant son incapacité de travail. Si cette adresse est différente du domicile habituel, elle doit être indiquée sur le certificat d'incapacité de travail ou à défaut être communiquée à la CNS moyennant un [formulaire](#) spécifique.

Contrôle administratif

Le contrôle administratif effectué par la CNS peut être déclenché sur l'initiative de la CNS aussi bien que sur demande motivée de l'employeur. Le contrôle peut avoir lieu au domicile du malade resp. à l'adresse 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. En cas d'une absence, le contrôleur laisse une notice de présence et la personne malade doit justifier son absence dans les 3 jours ouvrables à partir de la date du contrôle.

Contrôle médical

Les personnes 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 soit d'un médecin dont l'attestation de certificats médicaux dépasse une fréquence raisonnable, soit d'un médecin ayant encouru une sanction disciplinaire définitive.

Si l'employeur a des doutes quant à la réalité de la maladie du salarié, il peut le demander à 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 n'est plus protégé 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. En cas d'avis contraire au médecin traitant, l'employeur doit demander l'avis d'un 3^e médecin aux fins de départager les 2 autres. Ce n'est que si le 3^e 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.



Protection du salarié

L'employeur ne peut pas 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.

Cette protection ne joue pas si :

- le salarié n'a pas respecté ses obligations d'information ;
- l'incapacité résulte d'un crime ou d'un délit volontaire (ex: incapacité de travail suite à un accident commis par le salarié en état d'ébriété ou sans possession d'un permis de conduire valable) ;
- la lettre de licenciement a été réceptionnée par le salarié avant que l'employeur n'ait été mis au courant de l'incapacité de travail du salarié ;
- le salarié ne s'est pas présenté à plusieurs reprises aux contre-examens médicaux organisés par l'employeur sans présenter une excuse valable.

La protection prend en outre fin si le salarié est déclaré apte par :

- 2 médecins (autres que le Contrôle médical de la Sécurité Sociale) ;
- le Contrôle médical de la Sécurité Sociale. Dans ce cas, la protection contre le licenciement s'arrête après 40 jours à défaut de recours du salarié contre la décision d'aptitude. En cas de recours, la protection contre le licenciement est maintenue.



Indemnité pécuniaire de maladie

En cas d'incapacité de travail ou de reprise progressive, le salarié bénéficie :

- du maintien intégral du salaire par l'employeur 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 ;
- à partir du mois suivant le 77^e jour de maladie, d'une indemnité pécuniaire versée par la CNS.

Maintien intégral du salaire par l'employeur

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 avantages acquis, y compris les commissions stipulées dans son contrat de travail.

S'il résulte de l'organisation des horaires de travail, que le salarié concerné aurait dû travailler un week-end, un jour férié ou la nuit, mais en a été empêché pour cause de maladie, l'employeur doit lui verser une rémunération fixée en fonction du plan de travail arrêté au préalable, y compris les suppléments.

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 12 mois précédant le mois antérieur à l'incapacité de travail ;
- l'indemnité ne peut toutefois pas être inférieure au SSM non-qualifié à partir de 18 ans à l'exception des causes de réduction légalement prévues.

L'assuré peut demander à la CNS de recalculer son indemnité de maladie pour une période d'un mois s'il constate, pour le mois en question, une différence de revenu causée par des méthodes de calcul différentes utilisées par l'employeur et par la CNS. Un [formulaire](#) peut être téléchargé sur le site de la CNS.

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. 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.

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 [formulaire](#) CNS, à remplir ensemble avec le médecin traitant puisque ce dernier doit attester 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, indiqué sur le formulaire précité ;
- avoir l'accord préalable de la CNS sur base d'un avis motivé du Contrôle médical.

Pendant toute la durée d'une reprise progressive, 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.

Il n'y a cependant aucune règle déterminant un pourcentage de temps de travail à respecter. Celui-ci doit être progressivement adapté en fonction de l'état de santé. Le régime de sortie des malades ne s'applique pas pendant la reprise progressive.

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 couverts contre le risque de l'accident.

Limite légale de 78 semaines

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.

Salaire 77 jours / 78^e semaine

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 jusqu'à la fin des 78 semaines de maladie.

Licenciement 26 semaines

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

Fin du contrat de travail

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

Le LCGB revendique une suppression de toute limite légale de durée de maladie :

C'est 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.



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 des frais médicaux avancés, il faut envoyer par voie postale (courrier dispensé d'affranchissement) les factures ou mémoires d'honoraires originales acquittés ou accompagnés d'une preuve de paiement. Les copies de factures ou mémoires d'honoraires ainsi que les scans ne donnent pas droit au remboursement.

Adresse pour l'envoi :

Caisse nationale de santé (CNS)

Remboursements

L-2980 Luxembourg

Toutefois, les antennes locales peuvent procéder directement au remboursement des prestations en nature 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 nominatifs et encaissables sans frais ni aucune retenue auprès de toute agence 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.



Congés pour raisons familiales (CRF)

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, a droit au CRF. 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 0-3 ans inclus
18 jours	par enfant âgé de 4-12 ans inclus
5 jours	en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de 13-18 ans inclus <i>condition non-applicable pour les enfants bénéficiant de l'allocation d'enfant handicapé</i>

Le congé pour raisons familiales est non-cumulable avec le chômage partiel. Ce congé peut être fractionné mais les 2 parents ne peuvent pas prendre ce congé en même temps. 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 avvertir 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.

Le solde des jours de congé pour raisons familiales peut directement être consulté via [Myguichet.lu](https://myguichet.lu)



Services en ligne de la CNS

Tous les formulaires de la CNS sont disponibles dans la rubrique « Assuré - Services en ligne ».





Découvre «**TonLCGB**».

Tous les services LCGB dans ta poche

Visite [TonLCGB.lu](https://tonlrgb.lu) et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie pour membres LCGB

tonlrgb.lu - yourlrgb.lu - deinlrgb.lu - oteulrgb.lu

Hotline : ✉ help-app@lrgb.lu ou ☎ +352 49 94 24 123

Lundi-vendredi : 8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00

