

L'employeur doit-il informer le salarié de la fin du maintien de salaire ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois n'impose aucune obligation légale expresse d'informer le salarié de la fin du maintien de salaire. Toutefois, dans la pratique, **la CNS informe automatiquement le salarié et l'employeur** lorsque la charge du paiement change et que l'indemnisation passe de l'employeur à la caisse de maladie.

Malgré cette information automatique de la CNS, il reste recommandé pour l'employeur d'informer également le salarié par écrit de cette transition. Cette démarche s'inscrit dans le respect du principe de bonne foi contractuelle et permet de garantir une gestion transparente des absences longue durée. Cette double information évite les malentendus, facilite la coordination administrative et démontre une gestion RH professionnelle conforme aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

La conservation d'une trace écrite de cette communication constitue une bonne pratique de gestion et peut s'avérer utile en cas de contestation ultérieure concernant le versement de la rémunération ou la gestion de l'absence.

Définition

Le **maintien de salaire** désigne l'obligation légale pour l'employeur de continuer à verser l'intégralité de la rémunération et des avantages contractuels au salarié en incapacité de travail pour maladie ou accident non professionnel. Cette obligation s'applique jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel se situe le 77^e jour d'incapacité de travail, calculé sur une période de référence de 18 mois consécutifs.

À l'issue de cette période de maintien, la prise en charge financière du salarié incombe à la **Caisse nationale de santé (CNS)**, qui verse des indemnités pécuniaires de maladie. Ce relais de paiement s'effectue automatiquement sur la base des déclarations mensuelles de l'employeur et des certificats médicaux transmis à la CNS.

Le **changement de charge de paiement** correspond donc au moment où l'employeur cesse de verser le salaire et où la CNS commence à verser les indemnités journalières au salarié.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il informer le salarié de la fin du maintien de salaire ?

L'employeur peut adresser au salarié une communication par courrier postal, email ou lettre recommandée précisant la date de fin du maintien de salaire, le dernier mois où le salaire a été versé intégralement, la prise en charge par la CNS et les coordonnées du service RH. Il est recommandé de conserver une preuve de cet envoi.

L'employeur doit-il informer le salarié de la fin du maintien de salaire au Luxembourg ?

Le Code du travail luxembourgeois n'impose aucune obligation légale expresse d'informer le salarié de la fin du maintien de salaire. Cependant, la CNS informe automatiquement le salarié et l'employeur lorsque la charge du paiement passe de l'employeur à la caisse de maladie après 77 jours d'incapacité.

Pourquoi est-il recommandé à l'employeur d'informer le salarié malgré la notification de la CNS ?

Cette démarche s'inscrit dans le respect du principe de bonne foi contractuelle, évite les malentendus, facilite la coordination administrative et démontre une gestion RH professionnelle. Elle permet également de conserver une trace écrite utile en cas de contestation ultérieure.

Qui informe le salarié du changement de prise en charge après 77 jours d'arrêt maladie ?

La CNS (Caisse nationale de santé) transmet automatiquement une notification écrite au salarié et à l'employeur pour les informer du changement de charge de paiement et du début du versement des indemnités pécuniaires de maladie par la sécurité sociale.

Conditions d'exercice

Le législateur luxembourgeois n'a pas prévu d'obligation spécifique pour l'employeur d'informer le salarié de la cessation du maintien de salaire. Aucune disposition du Code du travail ni des règlements d'exécution n'impose formellement cette notification.

Toutefois, le principe général de **bonne foi dans l'exécution du contrat de travail** (article L.121-1 du Code du travail) impose à l'employeur d'agir de manière transparente et loyale envers le salarié. Cette exigence implique que le salarié puisse connaître sa situation administrative et financière, notamment en matière de rémunération.

Dans la pratique, la **CNS assume cette fonction d'information** : lorsque le changement de charge de paiement intervient, la caisse informe simultanément le salarié et l'employeur du passage au régime d'indemnisation par la sécurité sociale. Cette notification automatique garantit que les deux parties sont informées du changement.

Néanmoins, une information complémentaire de la part de l'employeur reste une bonne pratique RH, particulièrement dans les entreprises soucieuses d'accompagner leurs salariés en arrêt longue durée.

Modalités pratiques

En pratique, l'employeur cesse le paiement du salaire dès la fin du mois où le 77^e jour d'incapacité est atteint. La **CNS transmet une notification écrite** au salarié et à l'employeur pour les informer de ce changement et du début du versement des indemnités pécuniaires de maladie.

L'employeur peut compléter cette information officielle en adressant au salarié une communication interne précisant :

- La date de fin du maintien de salaire
- Le dernier mois où le salaire a été versé intégralement
- La prise en charge désormais assurée par la CNS
- Les coordonnées du service RH en cas de questions

Cette communication peut se faire par **courrier postal, email ou lettre recommandée**, selon les pratiques de l'entreprise. Il est recommandé de conserver une preuve de cet envoi dans le dossier du salarié.

L'employeur doit également veiller à transmettre régulièrement à la CNS les **déclarations mensuelles d'incapacité** nécessaires à la gestion du dossier et au calcul des indemnités. Ces déclarations permettent à la caisse d'établir le nombre total de jours d'incapacité et de déterminer qui doit assurer le paiement.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'adopter une **politique d'information systématique** pour tous les salariés en arrêt longue durée approchant le seuil des 77 jours. Cette démarche proactive présente plusieurs avantages :

- **Prévention des contestations** : le salarié comprend clairement pourquoi il ne reçoit plus son salaire de l'employeur
- **Transparence administrative** : facilite la coordination entre l'employeur et la CNS
- **Accompagnement RH** : démontre l'attention portée aux salariés en situation de fragilité
- **Sécurité juridique** : constitue une preuve du respect du principe de bonne foi

Cette information peut être **intégrée dans les procédures RH** de gestion des absences prolongées, avec des alertes automatiques lorsqu'un salarié atteint 60-65 jours d'incapacité, permettant d'anticiper le passage de relais vers la CNS.

Il est conseillé de **conserver une trace écrite** de toute communication adressée au salarié, que ce soit dans le dossier personnel papier ou dans le système de gestion RH informatisé. Cette documentation peut s'avérer précieuse en cas de litige concernant le versement de la rémunération ou les délais de notification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Maintien de salaire en cas d'incapacité de travail jusqu'à la fin du mois du 77e jour
Article <u>L.121-1</u> du Code du travail	Principe de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail
Règlement grand-ducal du 18 mars 2014	Certificat d'incapacité de travail
Code de la sécurité sociale (article 11 et suivants)	Indemnités pécuniaires de maladie versées par la <u>CNS</u>
Informations <u>CNS</u>	Notification automatique du changement de charge de paiement au salarié et à l'employeur

Bien que l'absence d'information directe de l'employeur n'entraîne pas de sanction spécifique (la CNS informant déjà les parties), cette pratique reste recommandée pour plusieurs raisons : elle renforce la relation de confiance, évite les incompréhensions sur les bulletins de paie, facilite la gestion administrative et témoigne d'une approche RH prévenante envers les salariés en situation d'absence prolongée. L'information par l'employeur vient compléter utilement la notification officielle de la CNS.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.