

# Comment gérer la rechute d'un salarié en incapacité après sa reprise du travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

Lorsqu'un salarié fait une rechute après avoir repris le travail, vous devez traiter cette situation comme une **nouvelle incapacité de travail**. Le salarié doit vous informer le premier jour d'absence et transmettre un certificat médical à vous-même et à la CNS dans les 3 jours ouvrés. Ce certificat doit mentionner la rechute et la pathologie initiale.

Votre rôle consiste à vérifier les délais de déclaration, transmettre les informations à l'organisme compétent (CNS pour une maladie ordinaire, AAA pour un accident du travail), et assurer le suivi administratif. La rechute s'intègre dans le décompte global des **78 semaines d'indemnisation sur 104 semaines**. Vous continuez à verser le salaire jusqu'à la fin du mois contenant le **77e jour d'incapacité** (calculé sur 18 mois consécutifs), puis la CNS prend le relais.

Vous devez maintenir la confidentialité des informations médicales et envisager, si nécessaire, un entretien de reprise avec le médecin du travail pour évaluer d'éventuels besoins d'aménagement de poste. En pratique, documentez chaque absence et accompagnez le salarié dans cette période difficile tout en protégeant ses données personnelles de santé.

## Définition

La **rechute** désigne la réapparition ou l'aggravation d'une incapacité de travail liée à une pathologie ayant déjà entraîné un arrêt maladie, survenant après que le salarié a effectivement repris son travail. Elle se caractérise par une détérioration de l'état de santé du salarié pour la même cause médicale, nécessitant un nouvel arrêt de travail.

D'un point de vue administratif, la rechute est traitée comme une **nouvelle période d'incapacité de travail** soumise aux mêmes obligations de déclaration et procédures que tout arrêt maladie. Le lien médical entre la rechute et la pathologie initiale doit être établi par un certificat médical approprié. Cette situation concerne aussi bien les maladies ordinaires que les accidents du travail ou maladies professionnelles.

## Questions fréquentes

### Comment la rechute s'intègre-t-elle dans le calcul des indemnisations ?

La rechute s'intègre dans le décompte global des 78 semaines d'indemnisation sur 104 semaines consécutives. L'employeur continue à verser le salaire jusqu'à la fin du mois contenant le 77e jour d'incapacité (calculé sur 18 mois consécutifs), puis la CNS prend le relais. La Mutualité des employeurs rembourse 80% du salaire maintenu.

### Qu'est-ce qu'une rechute après reprise du travail et comment la traiter ?

Une rechute est la réapparition ou l'aggravation d'une incapacité de travail liée à une pathologie ayant déjà causé un arrêt maladie, survenant après que le salarié a repris son travail. Elle doit être traitée comme une nouvelle incapacité de travail avec les mêmes obligations : information de l'employeur le premier jour d'absence et transmission d'un certificat médical à l'employeur et à la CNS dans les 3 jours ouvrés.

### Que faire en cas de rechutes répétées d'un salarié ?

En cas de rechutes répétées, organisez un entretien de reprise avec le salarié et le médecin du travail de la Direction de la santé pour évaluer les besoins d'aménagement du poste, d'adaptation du temps de travail ou de mesures de reclassement. Maintenez un suivi précis du capital d'indemnisation et une communication transparente tout en respectant la confidentialité médicale.

### Quelles sont les conditions pour qu'une rechute soit reconnue et indemnisée ?

Pour être reconnue, la rechute nécessite que le salarié ait effectivement repris son travail entre l'arrêt initial et la rechute, qu'un lien médical soit établi avec la pathologie initiale via un certificat médical mentionnant explicitement la rechute, et que les délais de déclaration soient respectés (information employeur jour 1, certificat médical sous 3 jours ouvrés).

## Conditions d'exercice

Pour qu'une rechute soit reconnue et indemnisée, plusieurs conditions doivent être réunies. Le salarié doit avoir effectivement repris son travail, même brièvement, entre l'arrêt initial et la rechute. Un **lien médical** doit être établi entre la nouvelle incapacité et la pathologie initiale, documenté par un certificat médical mentionnant explicitement la rechute.

Le salarié est tenu d'informer son employeur **le premier jour d'absence** et de transmettre un certificat médical d'incapacité de travail dans les **3 jours ouvrés** suivant le début de la rechute. L'organisme compétent (CNS ou AAA) peut vérifier la réalité de la rechute et solliciter l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

Système de décompte	Période de référence	Plafond	Comptabilisation rechute
Continuation du salaire	18 mois consécutifs	77 jours	Intégrée dans le décompte global
Protection licenciement	Par période d'incapacité	26 semaines	Nouvelle protection de 26 semaines
Indemnisation <u>CNS</u>	104 semaines	78 semaines	Intégrée dans le décompte global

La rechute s'intègre dans le calcul du **plafond légal d'indemnisation** de 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines consécutives, qui englobe toutes les périodes d'incapacité du salarié, quelle qu'en soit la cause (maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle).

## Modalités pratiques

Étape	Délai	Responsable	Action
Information employeur	Jour 1	Salarié	Avertissement oral ou écrit
Certificat médical à l'employeur	Jour 3 maximum	Salarié	Transmission du certificat
Certificat médical à la <u>CNS</u>	Jour 3 maximum	Salarié	Envoi en ligne ou courrier
Enregistrement absence	Jour 1	Employeur	Mise à jour registre personnel
Déclaration AAA (si AT/MP)	Selon procédure	Employeur	Formulaire DA1

**Indemnisation :** Vous continuez à verser le salaire jusqu'à la fin du mois contenant le 77<sup>e</sup> jour d'incapacité (calculé sur 18 mois consécutifs), puis la CNS prend le relais. La rechute est comptabilisée dans le plafond global de 78 semaines sur 104 semaines. La Mutualité des employeurs vous rembourse 80% du salaire maintenu.

**Recours en cas de contestation :** Si la CNS ou l'AAA refuse de reconnaître la rechute, le salarié peut introduire un recours auprès du **Conseil arbitral de la sécurité sociale** dans un délai de 40 jours suivant la notification de la décision, conformément aux articles 454 et suivants du Code de la sécurité sociale.

## Pratiques et recommandations

Conservez systématiquement tous les certificats médicaux transmis et assurez-vous de la traçabilité des absences pour rechute dans votre système de gestion RH. Respectez strictement la confidentialité des informations médicales conformément au RGPD et aux obligations légales de protection des données de santé.

Tenez à jour un décompte précis des jours d'incapacité sur la période de référence de 104 semaines pour anticiper l'approche du plafond de 78 semaines. La CNS envoie une simulation théorique lorsque le salarié approche de cette limite, mais un suivi proactif vous permet de mieux anticiper les situations complexes.

En cas de rechutes répétées, organisez un **entretien de reprise** avec le salarié et le médecin du travail de la Direction de la santé. Cet entretien permet d'évaluer les besoins d'aménagement du poste de travail, d'adaptation du temps de travail, ou de mesures de reclassement si nécessaire. Cette démarche préventive contribue à limiter les rechutes futures.

Maintenez une communication claire avec le salarié sur ses droits, les procédures à suivre, et l'état de son capital d'indemnisation. Un accompagnement humain et bienveillant facilite la gestion de ces situations sensibles et renforce la relation de confiance. Rappelez-vous que le salarié en incapacité de travail bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant la période de versement des indemnités. Tout licenciement pendant cette période nécessite une autorisation préalable de l'Inspection du travail et des mines (ITM), sauf faute grave.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code de la sécurité sociale</b>	
Articles 11 à 16	Indemnité pécuniaire de maladie : prise en cours, suspension, durée, plafond de 78 semaines sur 104 semaines
Article 14	Plafond d'indemnisation de 78 semaines sur période de référence de 104 semaines, procédures de déclaration et prolongation
Articles 169 et suivants (Statuts <u>CNS</u> )	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail, délais de déclaration
Articles 454 et suivants	Procédures de recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, délai de 40 jours
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Article <u>L.121-6</u>	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines), obligations de déclaration, continuation de la rémunération jusqu'au 77e jour
<b>Loi modifiée du 16 avril 1979</b>	Régime de l'assurance maladie
<b>Loi du 17 juin 1994</b>	Prévention des accidents du travail et maladies professionnelles
<b>Statuts de la Mutualité des employeurs</b>	Articles 10 à 15 relatifs au remboursement de 80% de la rémunération maintenue
<b>Règlement grand-ducal du 24 novembre 2009</b>	Procédure de reconnaissance des maladies professionnelles

Traitez chaque rechute comme une nouvelle incapacité de travail nécessitant une déclaration complète. Vérifiez que le salarié respecte les délais et que vous transmettez les informations aux organismes compétents (CNS ou AAA). Assurez un suivi du capital d'indemnisation et maintenez une communication transparente avec le salarié tout en respectant la confidentialité médicale.

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.