

Quelles sont les spécificités de la maladie non professionnelle en droit du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

La maladie non professionnelle bénéficie d'un cadre juridique spécifique au Luxembourg. Le salarié doit informer l'employeur le jour même de son incapacité et transmettre un certificat médical dans les trois jours. Pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une **période de référence de 18 mois**, l'employeur maintient le salaire intégral. À partir du 78e jour, la **Caisse nationale de santé (CNS)** verse l'indemnité pécuniaire de maladie.

Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement pendant 26 semaines** à compter du début de l'incapacité. L'employeur ne peut ni licencier ni convoquer à un entretien préalable durant cette période, même pour motif grave. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est limité à **78 semaines sur une période de référence de 104 semaines**. À l'expiration de cette limite, le contrat cesse **de plein droit** automatiquement, sans nécessiter de licenciement. La maladie non professionnelle n'interrompt pas l'acquisition de l'ancienneté ni le calcul des congés payés.

Définition

La **maladie non professionnelle** désigne toute incapacité temporaire de travail résultant d'une cause étrangère à l'activité professionnelle du salarié. Elle se distingue de l'accident du travail et de la maladie professionnelle, qui sont directement liés à l'exercice professionnel et relèvent de l'**Association d'assurance accident (AAA)**. La maladie non professionnelle ouvre droit à une protection spécifique en matière de maintien du contrat, d'indemnisation et de protection contre le licenciement.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur doit-il maintenir le salaire en cas de maladie non professionnelle ?

L'employeur maintient le salaire intégral pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de référence de 18 mois consécutifs. La Mutualité des employeurs rembourse 80% du salaire brut à l'employeur. À partir du 78e jour, c'est la CNS qui verse l'indemnité pécuniaire de maladie.

Que se passe-t-il après 78 semaines de maladie non professionnelle ?

Le contrat de travail cesse automatiquement de plein droit après 78 semaines d'incapacité sur une période de référence de 104 semaines. Cette cessation est automatique, ne nécessite aucun licenciement et ne donne droit ni à indemnité de départ ni à préavis.

Quelle protection contre le licenciement existe-t-il pendant une maladie non professionnelle ?

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 26 semaines à compter du début de l'incapacité. L'employeur ne peut ni licencier ni convoquer à un entretien préalable durant cette période, même pour motif grave, sauf si les obligations de notification ne sont pas respectées.

Quelles sont les obligations du salarié en cas de maladie non professionnelle au Luxembourg ?

Le salarié doit informer l'employeur le jour même de son incapacité de travail et transmettre un certificat médical dans les trois jours. Ces deux obligations sont cumulatives pour bénéficier de la protection légale contre le licenciement et du maintien du salaire.

Conditions d'exercice

Le salarié doit informer l'employeur de son incapacité le **jour même** de la survenance de la maladie, sauf cas de force majeure. Cette information peut être transmise oralement ou par écrit. Un **certificat médical** doit être transmis à l'employeur au plus tard le **troisième jour** de l'absence, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail.

L'incapacité doit être constatée par un médecin autorisé à exercer au Luxembourg ou dans un État membre de l'Union européenne. Le certificat médical doit également être transmis à la CNS dans le même délai. Le non-respect de ces obligations entraîne la perte de la protection contre le licenciement et peut justifier des mesures disciplinaires.

Le respect des deux obligations (information le jour même et certificat médical dans les trois jours) est **cumulatif** pour bénéficier de la protection légale.

Modalités pratiques

Maintien du salaire par l'employeur

Pendant les **77 premiers jours** d'incapacité sur une période de référence de **18 mois consécutifs**, l'employeur maintient le salaire intégral du salarié, calculé sur la rémunération brute habituelle, y compris les avantages en nature. Le maintien du salaire se poursuit jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77e jour. La **Mutualité des employeurs** rembourse 80% du salaire brut à l'employeur.

Prise en charge par la CNS

À partir du 78e jour, la CNS verse directement au salarié une **indemnité pécuniaire de maladie** équivalente à 100% du salaire de référence, plafonnée à cinq fois le salaire social minimum. Cette indemnité est calculée sur la moyenne des rémunérations cotisables des trois mois précédant l'incapacité.

Protection contre le licenciement

Le salarié bénéficie d'une protection de **26 semaines** à partir du jour de la survenance de l'incapacité. Durant cette période, l'employeur ne peut ni notifier de licenciement ni convoquer à un entretien préalable, même pour motif grave. Cette protection tombe si le certificat médical n'est pas transmis dans les délais légaux.

Cessation de plein droit du contrat

Le contrat de travail cesse **automatiquement de plein droit** le jour de l'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire de maladie, soit après **78 semaines d'incapacité** sur une période de référence de **104 semaines** (article L.125-4). Cette cessation est automatique et ne nécessite aucun licenciement. Toutes les périodes d'incapacité (maladie, maladie professionnelle, accident du travail) sont comptabilisées dans cette limite.

Droits pendant l'absence

La maladie non professionnelle n'interrompt pas l'acquisition de l'ancienneté ni le calcul des congés payés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les procédures internes relatives à la notification de l'absence et à la transmission des certificats médicaux. L'employeur doit garantir la **confidentialité des informations médicales**, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et au **Règlement général sur la protection des données (RGPD)**.

Toute demande d'informations complémentaires doit être adressée au **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** via la CNS, sans contact direct avec le médecin traitant du salarié. En cas de doute sur la validité du certificat médical, l'employeur peut solliciter un contrôle médical via la CNS.

Il est conseillé de sensibiliser les managers à la gestion des absences pour maladie afin d'éviter toute mesure discriminatoire ou tout licenciement abusif pendant la période de protection de 26 semaines. L'employeur doit assurer la traçabilité des démarches et documenter toutes les communications.

Anticipation de l'épuisement des droits

Lorsque le salarié approche de la limite des 78 semaines, la CNS l'informe par courrier. L'employeur doit accompagner le salarié vers les solutions appropriées : demande de **reclassement professionnel externe** via la **Commission mixte**, demande de **pension d'invalidité** auprès de la Caisse nationale d'assurance pension, ou inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligations du salarié, maintien du salaire (77 jours sur 18 mois), protection contre le licenciement (26 semaines)
Article <u>L.125-4</u> du Code du travail	Cessation de plein droit du contrat après épuisement des droits
Article <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Article <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données à caractère personnel
Loi modifiée du 16 avril 1979	Création et fonctionnement de la <u>CNS</u>
Code de la sécurité sociale	Indemnisation de la maladie (78 semaines sur 104 semaines)
Loi du 10 août 2018	Modification de la période de référence (18 mois pour les 77 jours)
Règlement grand-ducal du 28 juillet 2015	Modalités de remboursement par la Mutualité des employeurs
RGPD	Protection des données de santé

L'employeur ne peut pas licencier un salarié en raison de sa maladie pendant la **période de protection de 26 semaines**, sauf faute grave ou motif étranger à l'état de santé. Après cette période, un licenciement pour absentéisme habituel peut être envisagé s'il est démontré qu'il perturbe le fonctionnement de l'entreprise et constitue un motif réel et sérieux.

La **cessation de plein droit** du contrat après 78 semaines sur 104 semaines est automatique et s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. Elle n'est pas considérée comme un licenciement et ne donne pas droit à indemnité de départ ni à préavis. Il est essentiel de documenter toutes les démarches et de respecter strictement la confidentialité des données de santé.

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.