

Que peut faire l'employeur si la CNS refuse de prolonger la couverture maladie ?

Réponse courte

Lorsque la **CNS refuse de prolonger la couverture maladie** d'un salarié, l'employeur doit d'abord s'assurer que le collaborateur a bien reçu la notification officielle de cette décision. Cette notification, appelée **décision présidentielle**, met fin à la reconnaissance de l'incapacité de travail. Le salarié doit alors soit reprendre son travail immédiatement, soit contester la décision dans un délai de 40 jours en introduisant un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale.

Pendant le **délai de recours de 40 jours**, l'employeur bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement qui se prolonge automatiquement si le salarié introduit effectivement un recours. La **CNS** informe l'employeur de cette démarche. Durant cette période, il est recommandé de ne prendre aucune mesure définitive comme un licenciement ou une sanction disciplinaire, sauf en cas d'abandon manifeste de poste. Si le salarié ne reprend pas le travail et ne conteste pas la décision, l'absence devient injustifiée.

L'employeur doit informer clairement le salarié des **conséquences du refus CNS** sur sa situation professionnelle. Si aucun recours n'est introduit et que le salarié ne se présente pas au travail, la procédure pour absence injustifiée peut être appliquée conformément au règlement interne ou à la convention collective applicable. Cette situation nécessite une documentation rigoureuse de tous les échanges et décisions.

En cas de révision favorable de la décision de refus par le Conseil arbitral, le **droit au maintien du salaire est rétabli rétroactivement**. L'employeur doit alors verser les salaires dus pour la période concernée. Cette possibilité justifie la prudence recommandée pendant la période de recours, afin d'éviter des complications juridiques et financières pour l'entreprise.

Définition

La **prolongation de la couverture maladie** correspond à la période durant laquelle un salarié en incapacité de travail continue de bénéficier de la prise en charge de ses soins de santé et du versement des indemnités pécuniaires par la Caisse nationale de santé (**CNS**), au-delà de la période initialement accordée. Le refus de prolongation signifie que la **CNS** estime que les conditions médicales, administratives ou légales ne sont plus réunies pour maintenir cette couverture.

Ce refus intervient généralement lorsque la **durée maximale d'indemnisation de 78 semaines sur 104 semaines** est atteinte, que l'incapacité n'est plus médicalement reconnue par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), ou que les obligations de déclaration n'ont pas été respectées. La décision de refus met fin à la reconnaissance de l'incapacité de travail au regard de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur doit-il attendre avant de sanctionner un salarié dont la CNS a refusé la prolongation ?

L'employeur doit attendre 40 jours, délai pendant lequel le salarié peut contester la décision devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Durant cette période, l'employeur bénéficie d'une protection contre le licenciement qui se prolonge si un recours est introduit.

Dans quels cas la CNS peut-elle refuser de prolonger la couverture maladie ?

La CNS peut refuser la prolongation si le salarié a atteint la limite légale de 78 semaines d'indemnisation sur 104 semaines, si l'incapacité n'est plus médicalement justifiée selon le CMSS, ou si les formalités administratives n'ont pas été respectées.

Que doit faire l'employeur quand la CNS refuse de prolonger la couverture maladie d'un salarié ?

L'employeur doit d'abord s'assurer que le salarié a reçu la décision présidentielle de la CNS, puis l'informer des conséquences et proposer formellement la reprise du travail. Il doit attendre l'expiration du délai de recours de 40 jours avant toute mesure définitive comme un licenciement.

Que se passe-t-il si le salarié ne reprend pas le travail après le refus CNS et n'introduit pas de recours ?

Si le salarié ne reprend pas le travail et n'introduit pas de recours dans les 40 jours, son absence devient injustifiée. L'employeur peut alors appliquer la procédure disciplinaire prévue par le règlement interne ou la convention collective, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la couverture maladie prolongée, le salarié doit présenter un **certificat médical conforme** et respecter les délais de transmission prévus par la législation. La durée maximale d'indemnisation est strictement limitée.

Condition	Détails
Durée maximale	78 semaines sur une période de référence de 104 semaines
Base légale	Article 14 du Code de la sécurité sociale
Certification médicale	Certificat du médecin traitant + avis du CMSS
Délais de transmission	3 jours pour le premier certificat, 2 jours pour les prolongations

La CNS peut refuser la prolongation si :

- Le salarié a atteint la limite légale d'indemnisation de 78 semaines
- L'incapacité de travail n'est plus médicalement justifiée selon l'avis du CMSS
- Les formalités administratives (déclaration, transmission des certificats) n'ont pas été respectées

Le salarié doit être informé par écrit de la décision de refus et des voies de recours disponibles.

Modalités pratiques

La CNS notifie sa décision de refus par **décision présidentielle** envoyée par courrier recommandé au salarié. Cette notification précise les motifs du refus et les modalités de recours. À compter de la date de fin de couverture indiquée, le salarié cesse de percevoir les indemnités pécuniaires de maladie et n'est plus considéré en incapacité de travail.

Actions de l'employeur :

- Attendre la notification officielle avant toute action
- Contacter le salarié pour vérifier la réception de la décision CNS
- Informer le salarié des conséquences sur son contrat de travail
- Proposer la réintégration immédiate au poste de travail
- Documenter tous les échanges et démarches effectuées

Période de protection et recours :

Délai	Action possible	Protection employeur
40 jours	Recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale	Interdiction de licencier pendant cette période
Après recours	Maintien de la protection jusqu'à décision du Conseil	<u>CNS</u> informe l'employeur du recours introduit
Sans recours	Fin de la protection après 40 jours	Application possible de la procédure d'absence injustifiée

Si le salarié ne reprend pas le travail et n'introduit pas de recours, l'employeur peut initier la procédure prévue pour **absence injustifiée** conformément au règlement interne ou à la convention collective applicable. Cette procédure peut conduire à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Pratiques et recommandations

Gestion immédiate de la situation :

- Vérifier systématiquement que le salarié a bien reçu la notification officielle de la CNS
- Organiser un entretien avec le salarié pour expliquer clairement les conséquences de la décision
- Proposer formellement la reprise du travail par écrit avec accusé de réception
- S'assurer de l'aptitude médicale du salarié avant la reprise effective

Pendant le délai de recours de 40 jours :

- suspendre toute mesure définitive (licenciement, sanction lourde) jusqu'à l'expiration du délai
- Rester en contact régulier avec le salarié pour connaître ses intentions
- Consulter la CNS pour savoir si un recours a été introduit
- Conserver tous les documents relatifs à la décision et aux échanges avec le salarié

Documentation et traçabilité :

- Archiver la copie de la décision présidentielle de la CNS
- Conserver les preuves d'information du salarié (courriers recommandés, emails)
- Documenter les tentatives de contact et les propositions de reprise
- Tenir un registre chronologique des démarches effectuées

Traitement équitable :

- Appliquer la même procédure pour tous les salariés dans des situations identiques
- Respecter les dispositions du règlement interne et de la convention collective
- Veiller à ne pas discriminer le salarié en raison de son état de santé antérieur
- Consulter les représentants du personnel si nécessaire selon les procédures internes

En cas de recours introduit par le salarié, maintenir une communication professionnelle et attendre la décision du Conseil arbitral avant toute action irréversible, sauf situation d'**abandon manifeste de poste** caractérisé par une absence prolongée sans justification ni contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale, article 14	Durée maximale d'indemnisation (78 semaines sur 104 semaines)
Code de la sécurité sociale, article 454	Recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale
Code du travail, article <u>L.121-6</u>	Suspension du contrat pour maladie et protection contre le licenciement
Code du travail, article <u>L.121-7</u>	Fin de la suspension et reprise du travail
Code du travail, article <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement
Circulaires et décisions <u>CNS</u>	Modalités d'application des décisions de refus
Jurisprudence luxembourgeoise	Contestation des décisions <u>CNS</u> et reprise du travail

Après un refus de prolongation par la CNS, toute absence non justifiée du salarié peut être qualifiée d'**absence injustifiée**, exposant le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. La procédure disciplinaire légale doit être strictement respectée, incluant notamment l'entretien préalable obligatoire. Il est essentiel de garantir un accompagnement humain approprié lors de la gestion de ces situations sensibles, en tenant compte de la situation personnelle du salarié tout en préservant les intérêts légitimes de l'entreprise.

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.