

# Comment les conventions collectives améliorent-elles la protection maladie et invalidité des salariés ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, les **conventions collectives** permettent d'améliorer significativement la protection des salariés en cas de **maladie** ou d'**invalidité**, au-delà des garanties légales minimales. Le Code du travail prévoit un **maintien de salaire** jusqu'à la fin du mois comportant le 77<sup>e</sup> jour d'incapacité (sur une période de référence de 18 mois). Les conventions collectives peuvent prolonger cette période, prévoir des compléments de rémunération pendant les indemnités CNS, ou établir des dispositifs d'accompagnement spécifiques en cas d'invalidité reconnue.

Ces **dispositions conventionnelles plus favorables** s'appliquent automatiquement à tous les salariés couverts, sans démarche individuelle. L'employeur doit obligatoirement informer les salariés de l'existence et du contenu de ces protections renforcées. Toute clause conventionnelle moins favorable que la loi est **réputée non écrite** et ne peut réduire les droits légaux du salarié. Les avantages peuvent porter sur la durée du maintien de salaire, le montant de la rémunération garantie, les conditions de reprise progressive du travail, ou l'aménagement du poste en cas d'invalidité partielle.

## Définition

Une **convention collective de travail** au Luxembourg est un accord écrit conclu entre organisations syndicales représentatives de salariés et organisations patronales ou employeurs individuels. Elle fixe les conditions de travail, d'emploi et les garanties sociales applicables aux salariés relevant de son champ d'application. En matière de **maladie** ou d'**invalidité**, la convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables que celles du Code du travail ou de la législation sur la sécurité sociale, sous réserve de conformité à l'ordre public social. Le principe de faveur impose que seules les améliorations des droits légaux sont admises, jamais les réductions.

## Questions fréquentes

### Comment les conventions collectives peuvent-elles prolonger le maintien de salaire en cas de maladie ?

Les conventions collectives peuvent étendre le maintien de salaire au-delà du plafond légal (fin du mois du 77<sup>e</sup> jour d'incapacité sur 18 mois). Par exemple, elles peuvent prévoir un maintien à 100% pendant 6 mois complets ou des compléments différentiels pour maintenir le salaire net lorsque la CNS verse les indemnités pécuniaires.

### Qu'est-ce qu'une convention collective peut apporter en plus de la protection légale maladie au Luxembourg ?

Les conventions collectives peuvent améliorer significativement la protection maladie des salariés au-delà des garanties légales. Elles peuvent prolonger le maintien de salaire au-delà de la fin du mois du 77<sup>e</sup> jour d'incapacité, prévoir des compléments de rémunération pendant les indemnités CNS, ou établir des dispositifs d'accompagnement spécifiques en cas d'invalidité reconnue.

### Qui peut bénéficier des améliorations prévues par les conventions collectives en matière de maladie ?

Tous les salariés couverts par la convention collective bénéficient automatiquement de ces protections renforcées, sans démarche individuelle. L'employeur doit obligatoirement informer les salariés de l'existence et du contenu de ces dispositions plus favorables lors de l'embauche et en cas de modification conventionnelle.

## Une convention collective peut-elle réduire les droits légaux des salariés en matière de maladie ?

Non, une convention collective ne peut en aucun cas réduire les droits légaux des salariés. Le principe de faveur impose que seules les améliorations des droits légaux sont admises. Toute clause conventionnelle moins favorable que la loi est réputée non écrite et nulle de plein droit.

## Conditions d'exercice

Pour qu'une convention collective puisse renforcer la protection maladie ou invalidité, elle doit être négociée et signée conformément aux **articles L.162-1 et suivants** du Code du travail. Les dispositions conventionnelles ne peuvent en aucun cas réduire les droits légaux des salariés, mais uniquement les améliorer.

Les améliorations peuvent concerner :

- La **durée du maintien de salaire** au-delà du plafond légal (fin du mois du 77e jour d'incapacité sur 18 mois)
- Le **montant de la rémunération garantie** (maintien à 100% au lieu de compléments partiels)
- Les **conditions de reprise progressive** du travail après maladie longue durée
- L'**accompagnement spécifique** en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale luxembourgeoise
- Les **mesures de reclassement** et d'adaptation du poste de travail

Toute clause conventionnelle moins favorable que la loi est **nulle de plein droit**. Les conventions collectives déclarées d'**obligation générale** (article L.164-8) s'imposent à l'ensemble du secteur concerné.

## Modalités pratiques

La convention collective doit **préciser explicitement** les avantages supplémentaires accordés en cas de maladie ou d'invalidité. Ces avantages peuvent inclure :

Type d'amélioration	Exemples concrets
<b>Maintien de salaire prolongé</b>	Extension au-delà de la fin du mois du 77e jour (par exemple, maintien à 100% pendant 6 mois complets)
<b>Complément de salaire CNS</b>	Complément différentiel pour maintenir le salaire net lorsque la <u>CNS</u> verse les indemnités pécuniaires
<b>Adaptation du poste</b>	Aménagements spécifiques pour invalidité partielle (horaires, télétravail, matériel adapté)
<b>Accompagnement RH</b>	Entretiens de suivi, formations de reconversion, dispositifs de reclassement interne

L'application de ces mesures est **automatique** pour tous les salariés couverts par la convention, sans formalité individuelle supplémentaire. L'employeur doit informer les salariés de l'existence et du contenu de ces dispositions renforcées, notamment lors de l'embauche et en cas de modification conventionnelle.

La coordination avec les **prestations de la sécurité sociale** (indemnités pécuniaires CNS, pension d'invalidité) doit être clairement établie pour éviter tout cumul irrégulier ou perte de droits.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux **responsables RH** de procéder à une **analyse comparative régulière** entre les dispositions légales et conventionnelles afin de garantir la conformité et l'optimisation des droits des salariés. Lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective, il est pertinent d'impliquer les **délégations du personnel** et de consulter les services juridiques spécialisés en droit du travail luxembourgeois.

### Bonnes pratiques RH :

- Établir un **tableau comparatif** clarifiant les droits légaux vs. droits conventionnels
- Intégrer les dispositions conventionnelles dans les **livrets d'accueil** et **règlements internes**
- Former les **managers** et **délégués du personnel** sur les avantages conventionnels
- Prévoir des **entretiens de retour** après absence longue durée pour maladie
- Documenter les **aménagement de poste** en cas d'invalidité partielle

Une attention particulière doit être portée à la coordination avec les prestations de la **Caisse nationale de santé (CNS)** et de la **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)**, notamment en cas de cumul de garanties ou de passage du maintien de salaire aux indemnités pécuniaires.

La **communication transparente** auprès des salariés sur leurs droits conventionnels est essentielle pour prévenir les litiges et renforcer le climat social. Les conventions collectives constituent un outil de **fidélisation RH** et de valorisation de la politique sociale de l'entreprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <a href="#">L.162-1</a> à <a href="#">L.162-17</a> du Code du travail	Négociation, signature, dépôt et contenu des conventions collectives
Article <a href="#">L.121-6</a> du Code du travail	Maintien de salaire en cas d'incapacité de travail (77 jours sur période de référence de 18 mois)
Article <a href="#">L.164-8</a> du Code du travail	Déclaration d'obligation générale des conventions collectives
Loi modifiée du 16 avril 1979	Règlement de la sécurité sociale (indemnités pécuniaires de maladie, pension d'invalidité)
Articles 194 à 198 du Code de la sécurité sociale	Indemnités pécuniaires de maladie versées par la <a href="#">CNS</a>
Jurisprudence luxembourgeoise	Primauté des dispositions plus favorables, sous réserve de l'ordre public social

La jurisprudence nationale confirme la **primauté des dispositions plus favorables** prévues par convention collective, sous réserve du respect de l'ordre public social. Toute disposition conventionnelle contraire à la loi ou moins favorable au salarié est **nulle de plein droit**.

Veillez à intégrer systématiquement les évolutions législatives et jurisprudentielles lors de la rédaction ou de la révision des conventions collectives. Les modifications récentes du Code du travail (loi du 10 août 2018 sur le maintien de salaire, loi du 8 avril 2018 sur le calcul des indemnités) doivent être prises en compte pour garantir la validité et l'effectivité des protections renforcées en matière de maladie ou d'invalidité.

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.