

# Quels sont les droits du salarié expatrié en cas d'arrêt maladie prolongé ?

## Réponse courte

Le salarié expatrié en arrêt maladie prolongé bénéficie du **maintien de sa rémunération** par l'employeur pendant les **77 premiers jours** d'incapacité sur une période de référence de 12 mois, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Au-delà, l'indemnisation est assurée par la **CNS** à hauteur de 100 % du salaire cotisable. Il est **protégé contre le licenciement** pendant la période d'incapacité, sauf faute grave ou motif étranger à la maladie.

L'égalité de traitement avec les salariés non expatriés doit être garantie, et le salarié doit rester affilié à la **sécurité sociale luxembourgeoise**. Toute négligence dans la transmission des certificats médicaux ou la communication de l'adresse de séjour peut entraîner la suspension des indemnités et la **perte de la protection** contre le licenciement.

## Définition

Le salarié expatrié est un travailleur envoyé par un employeur établi au Luxembourg pour exercer son activité professionnelle à l'étranger, tout en restant lié par un contrat de travail luxembourgeois. L'arrêt maladie prolongé correspond à une **incapacité de travail** médicalement constatée, dont la durée excède 26 semaines, consécutives ou non, sur une période de référence de 12 mois.

Cette situation implique l'application des règles luxembourgeoises relatives à la protection contre le licenciement, à la rémunération et à la **sécurité sociale**.

## Questions fréquentes

### Combien de jours l'employeur maintient-il la rémunération ?

L'employeur maintient la rémunération pendant les 77 premiers jours d'incapacité de travail sur une période de référence de 12 mois, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois. Ce maintien garantit la continuité financière du salarié durant l'arrêt maladie.

### L'égalité de traitement s'applique-t-elle aux expatriés malades ?

Oui, l'égalité de traitement avec les salariés non expatriés doit être garantie. Le salarié expatrié bénéficie des mêmes droits en cas d'arrêt maladie, à condition de rester affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise via le formulaire A1 ou un dispositif équivalent.

### Le salarié est-il protégé contre le licenciement ?

Oui, le salarié est protégé contre le licenciement pendant la période d'incapacité, sauf faute grave ou motif étranger à la maladie. Cette protection découle du Code du travail et garantit la stabilité de l'emploi durant l'arrêt maladie, y compris en situation d'expatriation.

### Que se passe-t-il en cas de négligence des formalités ?

Toute négligence dans la transmission des certificats médicaux ou la communication de l'adresse de séjour peut entraîner la suspension des indemnités et la perte de la protection contre le licenciement. Le respect strict des formalités est donc essentiel pour préserver les droits du salarié.

### Que verse la CNS au-delà de 77 jours ?

Au-delà des 77 jours, l'indemnisation est assurée par la CNS à hauteur de 100% du salaire cotisable. Cette indemnité pécuniaire couvre la perte de rémunération et préserve le pouvoir d'achat du salarié durant les arrêts maladie de longue durée, sous conditions strictes d'affiliation.

### Quels sont les droits du salarié expatrié en cas d'arrêt maladie prolongé ?

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération par l'employeur pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur 12 mois, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Au-delà, l'indemnisation est assurée par la CNS à hauteur de 100% du salaire cotisable.

## Conditions d'exercice

Le bénéfice des droits liés à l'arrêt maladie prolongé est soumis à plusieurs conditions.

Condition	Détail
Contrat en cours	Contrat de travail luxembourgeois en cours d'exécution
Affiliation	Affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise ( <a href="#">CCSS</a> )
Certificat médical	Certificat conforme transmis dans les délais légaux à l'employeur et à la <a href="#">CNS</a>
Adresse de séjour	Communication de l'adresse et disponibilité pour contrôles médicaux
Traçabilité	Respect des exigences de traçabilité et de transparence
Égalité de traitement	Traitement identique avec les salariés non expatriés

## Modalités pratiques

Les droits et obligations du salarié expatrié en arrêt maladie sont encadrés par des règles précises.

Aspect	Détail
Maintien du salaire	77 premiers jours d'incapacité sur 12 mois, à la charge de l'employeur (art. <a href="#">L.121-6</a> )
Indemnisation <a href="#">CNS</a>	Au-delà, 100 % du salaire cotisable, dans la limite du plafond légal
Délai de transmission	Certificat médical dans les 3 jours à l'employeur et à la <a href="#">CNS</a>
Langue du certificat	Français, allemand, anglais ou traduction certifiée
Adresse de séjour	Communication de l'adresse exacte à la <a href="#">CNS</a>
Protection contre le licenciement	Pendant la période d'incapacité, sauf faute grave ou motif étranger

## Pratiques et recommandations

**Rappeler par écrit au salarié** expatrié ses obligations en matière de transmission des certificats médicaux et de communication de l'adresse de séjour. **Vérifier l'affiliation effective** du salarié à la sécurité sociale luxembourgeoise et la conformité des documents médicaux reçus.

Le salarié expatrié doit **anticiper les difficultés de transmission** des documents depuis l'étranger et privilégier l'envoi par voie électronique avec accusé de réception. **Conserver toutes les preuves** d'envoi et de réception des certificats médicaux. En cas de doute sur la validité d'un certificat médical étranger, l'employeur peut **solliciter l'avis de la CNS**. L'égalité de traitement et la confidentialité des données de santé doivent être strictement respectées.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Maintien de la rémunération pendant l'incapacité
Art. <u>L.121-8</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la procédure de reclassement (commission mixte)
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. 7, 8, 10 du Code de la sécurité sociale	Affiliation, indemnisation, contrôle médical
Conventions bilatérales et règlements européens	Coordination de la sécurité sociale

Toute négligence dans la transmission des certificats médicaux ou la communication de l'adresse de séjour peut entraîner la suspension des indemnités et la perte de la protection contre le licenciement. L'égalité de traitement et la confidentialité des données doivent être assurées.

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.