Quelle différence entre maladie professionnelle et maladie ordinaire ?

Réponse courte

La **maladie professionnelle** est une affection contractée en lien direct avec l'activité professionnelle, figurant sur une **liste officielle** et nécessitant la reconnaissance par l'**Association d'assurance accident (AAA)**. Elle implique une exposition habituelle à un risque professionnel et ouvre droit à une **indemnisation dès le premier jour** par l'AAA, ainsi qu'à une **protection renforcée** contre le licenciement.

La **maladie ordinaire** est toute affection sans lien avec l'activité professionnelle, constatée par un médecin traitant. L'indemnisation est assurée d'abord par l'**employeur** pendant les **77 premiers jours** d'incapacité (sur 18 mois), puis par la **Caisse nationale de santé (CNS)** jusqu'à **78 semaines** (sur 104 semaines). La protection contre le licenciement s'applique pendant la durée de l'incapacité médicalement attestée.

La distinction repose sur l'**origine professionnelle**, les **organismes payeurs** (AAA vs employeur/CNS), les **délais d'indemnisation**, et les **modalités de protection** du salarié.

Définition

La **maladie professionnelle** est une affection contractée par un salarié en raison directe de l'exposition à un risque physique, chimique ou biologique lié à l'exercice habituel de son activité professionnelle. Elle doit figurer sur la **liste officielle** annexée au Code de la sécurité sociale luxembourgeois et être **reconnue par l'AAA**.

La **maladie ordinaire** désigne toute affection ou état pathologique ne relevant pas de la liste des maladies professionnelles, survenant indépendamment de l'activité professionnelle. Elle est constatée par un **médecin traitant** et n'exige aucun lien avec l'activité professionnelle.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'indemnisation selon le type de maladie ?

Pour une maladie professionnelle reconnue, l'AAA verse une indemnisation à 100% dès le premier jour avec prise en charge totale des soins. Pour une maladie ordinaire, l'employeur maintient le salaire pendant 77 jours (sur 18 mois), puis la CNS prend le relais jusqu'à 78 semaines avec remboursement de 80% à l'employeur par la Mutualité.

Qu'est-ce qui différencie une maladie professionnelle d'une maladie ordinaire au Luxembourg ?

La maladie professionnelle est contractée en lien direct avec l'activité professionnelle, figure sur une liste officielle et doit être reconnue par l'Association d'assurance accident (AAA). La maladie ordinaire est toute affection sans lien avec le travail, constatée par un médecin traitant. Elles diffèrent par l'origine, les organismes payeurs (AAA vs employeur/CNS) et les modalités d'indemnisation.

Que se passe-t-il si une maladie professionnelle n'est pas déclarée ?

L'absence de déclaration d'une maladie professionnelle peut entraîner la perte de droits spécifiques pour le salarié (indemnisation dès le premier jour, protection renforcée) et exposer l'employeur à des sanctions. En cas de doute, il convient de consulter le médecin du travail et de privilégier une déclaration préventive auprès de l'AAA.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qui peut bénéficier d'une reconnaissance en maladie professionnelle ?

Tout salarié dont la pathologie figure sur la liste officielle des maladies professionnelles, avec un lien de causalité établi entre son activité professionnelle et la maladie, et une exposition habituelle et directe au risque dans le cadre de son emploi. La reconnaissance doit être faite par l'AAA sur déclaration médicale.

Conditions d’exercice

Pour la maladie professionnelle :

- La pathologie doit être **inscrite** sur la liste officielle du tableau des maladies professionnelles
- Le **lien de causalité** entre l'activité professionnelle et la maladie doit être établi
- L'**exposition au risque** doit être habituelle et directe dans le cadre de l'emploi
- La **déclaration médicale** doit être faite par le médecin traitant ou le médecin du travail auprès de l'AAA

Pour la maladie ordinaire :

- Aucune condition d'**exposition professionnelle** n'est requise
- L'arrêt de travail est délivré sur base d'un **certificat médical** attestant de l'incapacité temporaire
- Aucun **lien professionnel** n'est nécessaire
- La déclaration se fait auprès de l'employeur et de la **CNS**

Modalités pratiques

En cas de maladie professionnelle :

- Le **médecin traitant** ou le **médecin du travail** fait la déclaration à l'AAA sur formulaire spécifique
- L'AAA demande à l'employeur des renseignements sur l'**exposition professionnelle**
- Si reconnue, l'assuré bénéficie d'une **indemnisation à 100%** dès le premier jour par l'AAA
- **Prise en charge totale** des soins liés à la maladie (sans participation du patient)
- **Protection renforcée** contre le licenciement pendant toute la période de soins
- Possibilité de **rente d'invalidité** en cas d'incapacité permanente

Pour la maladie ordinaire :

- Le salarié transmet un **certificat médical** à son employeur et à la CNS
- L'employeur assure le **maintien de salaire** jusqu'à la fin du mois comportant le **77e jour** d'incapacité (sur une période de 18 mois)
- La **CNS** **prend le relais** et verse l'**indemnité pécuniaire** jusqu'à **78 semaines** (sur 104 semaines)
- Protection contre le licenciement pendant la période couverte par certificat médical valable
- La **Mutualité des employeurs** rembourse **80%** du salaire maintenu à l'employeur

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- Sensibiliser les salariés aux **risques professionnels** et tenir à jour le **registre des expositions**
- Solliciter l'avis du **médecin du travail** en cas de doute sur l'origine professionnelle d'une maladie
- **Informer l'AAA** sans délai en cas de suspicion de maladie professionnelle
- Distinguer clairement les **deux procédures** de déclaration (AAA vs CNS)

Pour les salariés :

- Consulter rapidement un médecin en cas de **suspicion** de maladie liée au travail
- Informer le médecin des **conditions d'exposition** professionnelle
- Conserver tous les **justificatifs médicaux** et administratifs
- Respecter les **délais** de transmission des certificats

Gestion administrative :

- Garantir la **traçabilité** des déclarations et la **confidentialité** des données de santé
- Respecter l'**égalité de traitement** entre salariés
- Former les équipes RH aux **procédures différenciées** selon le type de maladie

Cadre juridique

Maladie professionnelle :

- **Articles 92 à 109** du Code de la sécurité sociale
- **Règlement grand-ducal du 5 juillet 2016** déterminant le tableau des maladies professionnelles
- **Procédure de reconnaissance** et d'indemnisation par l'Association d'assurance accident (AAA)
- **Article L.321-1** du Code du travail (prévention des maladies professionnelles)

Maladie ordinaire :

- **Article L.121-6** du Code du travail (maintien de salaire par l'employeur)
- **Articles 9 à 15** du Code de la sécurité sociale (indemnité pécuniaire CNS)
- **Statuts de la CNS** (modalités de contrôle et de paiement)
- **Mutualité des employeurs** (remboursement à l'employeur)

Obligations transversales :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Articles L.414-1 et suivants** du Code du travail (obligation de sécurité de l'employeur)
- **Article L.241-1** du Code du travail (égalité de traitement)
- **Articles L.261-1 et suivants** du Code du travail (protection des données et confidentialité)

L'absence de déclaration d'une **maladie professionnelle** peut entraîner la perte de droits spécifiques pour le salarié et exposer l'employeur à des sanctions. La distinction est cruciale car les **taux d'indemnisation**, les **délais de prise en charge** et les **organismes payeurs** diffèrent totalement. En cas de doute, il convient de consulter le médecin du travail et de privilégier une déclaration préventive auprès de l'AAA. La **traçabilité** des expositions professionnelles et des déclarations est essentielle pour préserver les droits des salariés et la responsabilité de l'employeur.

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.