

Comment fonctionne l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident du travail ?

Réponse courte

En cas de maladie ou d'accident du travail au Luxembourg, l'indemnisation consiste en un maintien de salaire par l'employeur pendant les 77 premiers jours d'incapacité sur une période de 18 mois. Au-delà, la Caisse nationale de santé (CNS) prend le relais pour la maladie non professionnelle, versant une indemnité journalière plafonnée, tandis que l'Association d'assurance accident (AAA) intervient pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle, sans plafond, jusqu'à la reprise ou la consolidation de l'état de santé.

Le salarié doit être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, fournir un certificat médical dans les délais légaux, et respecter les obligations de notification. L'employeur doit transmettre les documents requis à la CNS ou à l'AAA et veiller à la traçabilité des démarches. Le non-respect des délais ou des formalités peut entraîner la suspension ou la perte du droit à indemnisation.

Définition

L'indemnisation en cas de maladie ou d'accident du travail correspond aux prestations financières versées au salarié en incapacité temporaire de travail, que celle-ci résulte d'une maladie non professionnelle, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Cette indemnisation vise à compenser la perte de revenu subie par le salarié pendant la période d'incapacité, selon des modalités spécifiques à l'origine de l'incapacité.

Elle s'inscrit dans le cadre de la protection sociale obligatoire, assurant la continuité des ressources du salarié tout en respectant les obligations de l'employeur et des organismes compétents.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de l'indemnisation, le salarié doit être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et occuper un poste relevant du droit du travail luxembourgeois. L'incapacité de travail doit être constatée par un médecin agréé, qui délivre un certificat médical.

En cas de maladie non professionnelle, le salarié doit transmettre le certificat médical à l'employeur et à la Caisse nationale de santé (CNS) dans les délais légaux, généralement dans les trois jours suivant le début de l'incapacité. Pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit déclarer l'événement à l'Association d'assurance accident (AAA) dans les huit jours à compter de la connaissance de l'accident ou de la maladie.

Le respect des délais de notification et de transmission des documents est une condition impérative pour l'ouverture et le maintien du droit à indemnisation.

Modalités pratiques

En cas de maladie non professionnelle, l'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié pendant les 77 premiers jours d'incapacité de travail sur une période de référence de 18 mois, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Au-delà de cette période, la CNS prend le relais et verse une indemnité pécuniaire journalière équivalente au salaire net, plafonnée à cinq fois le salaire social minimum non qualifié. Le versement de l'indemnité par la CNS est limité à 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur assure également le maintien du salaire pendant les 77 premiers jours d'incapacité. Passé ce délai, l'AAA verse une indemnité pécuniaire journalière calculée sur la base du salaire cotisable, sans plafond, jusqu'à la reprise du travail ou la consolidation de l'état de santé. Les frais médicaux, pharmaceutiques et de réadaptation sont pris en charge par l'AAA.

Le salarié doit respecter les obligations de notification et de justification de l'incapacité, sous peine de suspension ou de perte du droit à indemnisation. L'employeur doit transmettre sans délai les certificats médicaux à la CNS ou à l'AAA selon le cas, et assurer la traçabilité des démarches.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne documentée pour la gestion des arrêts de travail, incluant la vérification systématique des délais de transmission des certificats médicaux et la déclaration rapide des accidents du travail auprès de l'AAA.

L'employeur doit informer les salariés de leurs obligations en matière de notification et de justification de l'incapacité, et veiller à l'égalité de traitement entre tous les salariés. Un suivi rigoureux des périodes d'incapacité est essentiel pour éviter tout dépassement du maintien de salaire à la charge de l'employeur.

Il convient également de vérifier l'exactitude des informations transmises à la CNS ou à l'AAA afin d'éviter des retards dans le versement des indemnités, et de garantir la confidentialité des données de santé conformément à la législation sur la protection des données.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.121-6](#) à [L.121-8](#) (maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident du travail)
 - Article [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement)
- Code de la sécurité sociale :
 - Articles 191 à 199 (indemnités pécuniaires de maladie)
 - Articles 95 à 104 (accidents du travail et maladies professionnelles)
- Règlement grand-ducal du 24 septembre 2013 relatif à la procédure de déclaration des accidents du travail
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la suspension et la cessation du maintien de salaire

Le non-respect des délais de déclaration ou de transmission des certificats médicaux peut entraîner la suspension ou la perte du droit à indemnisation, tant pour la maladie que pour l'accident du travail. Il est impératif de sensibiliser les salariés et les responsables RH à la rigueur des formalités requises et de garantir la traçabilité des démarches pour assurer la conformité légale.

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.