

Maintien du salaire en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie

La loi du 8 avril 2018 précise les éléments à prendre en compte pour le calcul des salaires à payer par l'employeur en cas d'absence pour maladie. Elle met fin à l'insécurité juridique résultant des interprétations divergentes et de l'application (jusqu' alors) non homogène de l'article L. 121-6 (3) du code du travail.

Pour rappel, lorsqu'un salarié est en incapacité de travail, l'employeur a l'obligation de maintenir le salaire intégral de son salarié pendant les 77 premiers jours d'incapacité¹. L'employeur se verra remboursé 80% de cette charge salariale par la mutualité. Au-delà de ces 77 premiers jours, la Caisse nationale de Santé (CNS) prend le relais de l'employeur et indemnise le salarié en cas d'incapacité de travail.

Le nouvel article L.121-6 (3) du Code du travail instaure tout d'abord une distinction selon que l'horaire de travail était ou non fixé au moins jusqu'à la fin du mois de calendrier pendant lequel est intervenue l'incapacité de travail :

- Pour le salarié malade qui disposait de son horaire de travail, l'employeur devra verser son salaire de base augmenté de toutes les primes et suppléments courants ainsi que les majorations auxquelles le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé conformément à l'horaire de travail prévu.
- Pour le salarié malade qui ne disposait pas de son horaire de travail, l'employeur devra verser une indemnité tenant compte du salaire journalier moyen des six mois précédant la maladie. Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, des gratifications et primes de bilan, des frais accessoires occasionnés par le travail ainsi que des heures supplémentaires.

A noter que la loi du 8 avril 2018 n'a d'effet ni sur les déclarations patronales à effectuer auprès du CCSS ni sur les remboursements de la Mutualité des employeurs. La Mutualité des employeurs continuera à effectuer les remboursements selon ses propres dispositions.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.

¹ En cas d'incapacité de travail, le salarié a droit au maintien de son salaire de la part de son employeur et ce jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77e jour d'incapacité de travail calculé sur une période de référence de 12 mois de calendrier successifs.