

## Le coût « employeur » de l'incapacité de 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'incapacité. 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.

Selon le principe de la « **continuation du salaire** », lorsqu'un salarié est en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident de travail, l'employeur a l'obligation de maintenir le salaire intégral de son salarié pendant les 77 premiers jours d'incapacité.

Ces derniers sont calculés en jours calendaires sur une période de référence glissante de 12 mois successifs. Une fois ce nombre de jours atteint, le salaire du salarié sera pris en charge à 100% par la Caisse Nationale de Santé (CNS) et l'employeur n'aura donc plus à assumer le paiement du salaire de la personne en incapacité.

En réalité, ce n'est qu'à compter du mois suivant la survenance de ce 77<sup>ème</sup> jour que le salarié sera pris en charge par la CNS, laquelle informera l'employeur par courrier. L'employeur n'a donc pas à se soucier de ce calcul des 77 jours qui est effectué automatiquement par la caisse.

Lorsqu'une personne passe à la charge de la CNS, elle sera payée par cette dernière uniquement pour les jours où elle sera en maladie. Le salarié sera donc normalement rémunéré par l'employeur pour les jours où il sera effectivement venu prester ses heures de travail.

La CNS effectue un décompte des incapacités de travail sur base des déclarations mensuelles d'incapacité effectuées par l'employeur ainsi que des certificats médicaux qu'elle aura reçus. Il convient donc de procéder rigoureusement à toutes les déclarations de maladie. Sur cette base, la CNS prévient l'employeur lorsqu'un salarié passe à sa charge et lorsqu'il retourne à la charge de l'employeur.

A noter que les jours de maladies pendant lesquels le salarié est à la charge de la CNS ne sont pas comptabilisés dans les 77 jours. Ainsi on peut très bien imaginer qu'un salarié repasserait à la charge de l'employeur quand bien même il aurait été malade pendant sa prise en charge CNS car le compteur des 77 jours qui est comptabilisé sur une période glissante de 12 mois ne serait plus atteint.

Le compteur des 77 jours se fait individuellement pour chaque employeur. Ainsi, en cas de changement d'employeur, le compteur repart à zéro.

Lorsque la CNS indemnise directement le salarié, elle prend en charge le salaire de base le plus élevé au cours des 3 mois précédant le début du paiement de l'indemnité. Les rémunérations en nature telles que le logement de fonction, la voiture de société ou encore les chèques repas ne sont pas prises en compte.

Pendant la période de continuation de la rémunération durant laquelle l'employeur a l'obligation de maintenir le salaire intégral de son salarié en incapacité (c'est-à-dire avant que le salarié ne soit pris en charge par la CNS), la Mutualité des Employeurs rembourse automatiquement l'employeur à concurrence de 80% de la charge salariale globale (rémunération brute + charges patronales).

Sur base des déclarations mensuelles des périodes d'incapacité de travail et des rémunérations brutes, le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) calcule automatiquement les montants à rembourser à l'employeur. Ce remboursement sera effectué par le biais de la facture de sécurité sociale via la mention « remboursement de mutualité ». Ce montant sera mis au crédit la facture du CCSS et compensé avec les cotisations dues pour les différents risques.

Par exception, les incapacités de travail intervenues pendant les 3 premiers mois de la période d'essai, les congés pour raisons familiales et les congés d'accompagnement sont remboursés à 100% par la Mutualité des employeurs.

*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article.*

*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 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.*