Qui prend en charge l'indemnisation après la période de maintien salarial ?

Réponse courte

Après la période de maintien salarial, **la Caisse nationale de santé (CNS)** prend automatiquement en charge l'indemnisation du salarié en incapacité de travail. Cette transition intervient automatiquement **à la fin du mois** contenant le **77e jour d'incapacité** (calculé sur **18 mois de référence**), sans démarche particulière du salarié.

La CNS verse directement une **indemnité pécuniaire de maladie** calculée sur la base du **salaire de base le plus élevé des 3 derniers mois** plus la **moyenne des compléments sur 12 mois**, plafonnée à **5 fois le salaire social minimum**. L'indemnisation CNS peut durer jusqu'à **78 semaines maximum** sur une période de référence de **104 semaines**.

Définition

La **période de maintien salarial** correspond à l'obligation légale de l'employeur de verser la rémunération habituelle au salarié en incapacité de travail, selon l'article L.121-6 du Code du travail. Cette période s'étend **jusqu'à la fin du mois** au cours duquel le **77e jour d'incapacité** est atteint sur une **période de référence de 18 mois consécutifs**.

À l'issue de cette période, la **responsabilité financière** est automatiquement transférée à la CNS qui verse une **indemnité pécuniaire de maladie** directement au salarié. Ce mécanisme de **répartition des charges** vise à équilibrer les coûts entre employeurs et sécurité sociale, tout en garantissant la **continuité de la protection sociale** sans interruption de revenus pour le salarié.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la CNS ?

L'indemnité CNS est calculée sur la base du salaire de base le plus élevé des 3 derniers mois précédant la prise en charge, plus la moyenne des compléments sur 12 mois. Elle est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum (environ 13.190 €/mois en 2025) et peut durer jusqu'à 78 semaines maximum sur une période de référence de 104 semaines.

Le salarié doit-il effectuer des démarches pour bénéficier de l'indemnisation CNS ?

Non, la transition vers l'indemnisation CNS est entièrement automatique. La CNS notifie automatiquement l'employeur et le salarié du changement. Le salarié doit simplement s'assurer que ses coordonnées bancaires sont à jour auprès de la CNS pour éviter tout retard de paiement.

Quand s'arrête l'obligation de maintien salarial de l'employeur ?

L'obligation de maintien salarial de l'employeur s'arrête à la fin du mois au cours duquel le 77e jour d'incapacité est atteint, calculé sur une période de référence de 18 mois consécutifs. Tous les jours calendaires d'incapacité sont comptabilisés, toutes maladies confondues.

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

Qui prend en charge l'indemnisation du salarié après la période de maintien salarial au Luxembourg ?

Après la période de maintien salarial, la Caisse nationale de santé (CNS) prend automatiquement en charge l'indemnisation du salarié en incapacité de travail. Cette transition intervient automatiquement à la fin du mois contenant le 77e jour d'incapacité sur 18 mois de référence, sans démarche particulière du salarié.

Conditions d’exercice

La **prise en charge automatique par la CNS** est déclenchée lorsque :

- Le salarié atteint **77 jours d'incapacité** sur une période de référence de **18 mois consécutifs**
- Les **certificats médicaux** ont été transmis dans les délais légaux (3 jours)
- Le salarié est **affilié** à la sécurité sociale luxembourgeoise
- L'incapacité est **validée** par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)

Modalités de calcul des 77 jours :

- **Tous les jours calendaires** d'incapacité (y compris week-ends et jours fériés)
- **Toutes les maladies** confondues, consécutives ou non
- **Période glissante** de 18 mois précédant chaque mois de vérification
- **Contrôle mensuel automatique** effectué par la CNS

L'employeur doit respecter l'**égalité de traitement** entre salariés et assurer la **traçabilité** de cette transition dans la gestion administrative.

Modalités pratiques

Transition automatique vers la CNS :

- **Fin des obligations employeur** : dernier jour du mois contenant le 77e jour
- **Début prise en charge CNS** : 1er jour du mois suivant
- **Notification automatique** de la CNS à l'employeur et au salarié
- **Aucune démarche** requise du salarié pour cette transition

Calcul de l'indemnité pécuniaire CNS :

- **Salaire de base** : montant le **plus élevé des 3 derniers mois** précédant la prise en charge CNS
- **Compléments et accessoires** : **moyenne des 12 mois** précédents (hors heures supplémentaires)
- **Montant minimum** : salaire social minimum (proratisé pour temps partiel)
- **Plafond maximum** : **5 fois le salaire social minimum** (13 856,65 €/mois)

Durée et modalités de paiement CNS :

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

- **78 semaines maximum** d'indemnisation sur période de référence de **104 semaines**
- **Toutes incapacités** confondues (maladie, accident du travail, maladie professionnelle)
- **Paiement mensuel** à terme échu sur compte bancaire du salarié
- **Indexation automatique** selon variations du coût de la vie

Pratiques et recommandations

Gestion préventive par l'employeur :

- Tenir un **décompte précis** des jours d'incapacité sur 18 mois glissants
-

Anticiper le passage du seuil (alerter le salarié vers 60-65 jours)

- Utiliser les **outils de calcul** fournis par les organismes sociaux
-

Former les équipes RH aux modalités de transition

Communication optimale avec le salarié :

- **Informer en amont** de l'approche du seuil des 77 jours
- **Expliquer clairement** la transition automatique vers la CNS
-

Rassurer sur la continuité des revenus et du maintien du contrat

Vérifier l'actualisation des coordonnées bancaires auprès de la CNS

Obligations administratives :

- **Déclaration mensuelle** actualisée au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)
- **Transmission rapide** des certificats médicaux à la CNS
-

Documentation de tous les échanges pour traçabilité

- **Respect strict** de la confidentialité des données de santé

Gestion des différences de montants :

Anticiper que l'indemnité CNS peut différer du salaire maintenu

Expliquer au salarié les différents modes de calcul (droit du travail vs sécurité sociale)

Proposer un recalcul CNS en cas de différences significatives pour fractions de mois

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

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.121-6(3)** : Maintien du salaire jusqu'à la fin du mois contenant le 77e jour sur période de référence de 18 mois consécutifs
- **Article L.241-1 et suivants** : Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
- **Article L.261-1** : Protection des données à caractère personnel

Code de la sécurité sociale :

- **Articles 186 et suivants** : Indemnités pécuniaires de maladie versées par la CNS
- **Article 10** : Conditions d'attribution, montants minimum et plafonds
- **Article 14** : Durée maximale d'indemnisation (78 semaines sur période de 104 semaines)

Réglementation CNS :

- **Statuts de la CNS** : Modalités de calcul et procédures de paiement
- **Circulaires administratives** : Précisions sur les délais et formalités
- **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** : Validation des incapacités

Protection des données :

- **RGPD** et **loi du 1er août 2018** : Confidentialité des données de santé
- **Code du travail L.261-1** : Respect de la vie privée du salarié

La transition vers la CNS est **entièrement automatique** et ne nécessite aucune démarche du salarié. L'employeur doit cependant **anticiper cette transition** en tenant un décompte rigoureux des jours d'incapacité et en informant le salarié en amont. **Important** : le montant de l'indemnité CNS peut différer du salaire maintenu par l'employeur car les **modes de calcul sont différents** (droit du travail vs droit de la sécurité sociale). Vérifiez que les coordonnées bancaires du salarié sont à jour auprès de la CNS pour éviter tout retard de paiement.

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.