

Quelle est la durée maximale d'indemnisation maladie par la CNS ?

Réponse courte

La **durée maximale d'indemnisation** par la CNS est de **78 semaines** sur une **période de référence de 104 semaines** (2 ans consécutifs). Ce plafond s'applique à toutes les périodes d'incapacité de travail cumulées, qu'il s'agisse de **maladie ordinaire**, **maladie professionnelle** ou **accident du travail**.

Une fois ce plafond atteint, **le versement des indemnités pécuniaires cesse immédiatement**, même si l'état de santé du salarié nécessite la poursuite de l'arrêt de travail. La CNS envoie une **simulation théorique** lorsque le salarié approche des 78 semaines, permettant d'anticiper la fin du droit à indemnisation.

Ce dispositif intervient après la **période de maintien de salaire par l'employeur** (77 jours sur 18 mois). Le plafond de 78 semaines concerne uniquement le versement par la CNS et ne distingue pas selon la nature ou la cause des arrêts successifs.

Au-delà de cette limite, le salarié peut être orienté vers une **pension d'invalidité**, un **reclassement professionnel** ou une **rente accident** selon sa situation médicale et professionnelle.

Définition

Le **plafond d'indemnisation CNS** correspond à la durée maximale pendant laquelle un salarié peut percevoir des **indemnités pécuniaires de maladie** versées par la Caisse nationale de santé en cas d'incapacité de travail. Ce mécanisme vise à encadrer la période d'indemnisation temporaire avant l'orientation vers des dispositifs de long terme (invalidité, reclassement, rente).

Élément	Détail
Durée maximale	78 semaines
Période de référence	104 semaines (2 ans consécutifs)
Champ d'application	Maladie ordinaire + maladie professionnelle + accident du travail
Mode de calcul	Cumul de toutes les périodes d'incapacité
Effet du plafond	Cessation immédiate du versement

Ce plafond s'applique après l'épuisement de la période de **maintien de salaire légal** par l'employeur (77 jours calendaires sur une période de référence de 18 mois consécutifs). Il concerne tous les salariés affiliés au régime général de sécurité sociale luxembourgeois, sans distinction de secteur d'activité.

Questions fréquentes

Comment la CNS calcule-t-elle le plafond de 78 semaines ?

Le calcul s'effectue en additionnant toutes les périodes d'incapacité sur 104 semaines consécutives, qu'elles soient continues ou discontinues, quelle que soit leur cause (maladie ordinaire, professionnelle, accident du travail). Les congés de maternité et dispenses de travail ne sont pas comptabilisés.

Que se passe-t-il quand le plafond de 78 semaines est atteint ?

Une fois le plafond de 78 semaines atteint, le versement des indemnités pécuniaires cesse immédiatement, même si l'état de santé nécessite la poursuite de l'arrêt de travail. Le salarié peut alors être orienté vers une pension d'invalidité, un reclassement professionnel ou une rente accident selon sa situation.

Quelle est la durée maximale d'indemnisation maladie par la CNS au Luxembourg ?

La durée maximale d'indemnisation par la CNS est de 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines (2 ans consécutifs). Ce plafond s'applique à toutes les périodes d'incapacité de travail cumulées, qu'il s'agisse de maladie ordinaire, maladie professionnelle ou accident du travail.

Qui peut bénéficier des indemnités pécuniaires de maladie de la CNS ?

Pour bénéficier des indemnités CNS, le salarié doit avoir épuisé la période de maintien de salaire par l'employeur (77 jours sur 18 mois), être en incapacité de travail médicalement constatée, avoir déclaré l'incapacité dans les 3 jours, être affilié au régime général luxembourgeois et avoir moins de 68 ans.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de l'indemnisation CNS, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir **épuisé la période de maintien de salaire** par l'employeur (77 jours sur 18 mois)
- Être en **incapacité de travail médicalement constatée** par certificat médical
- Avoir **déclaré l'incapacité à la CNS** dans les **3 jours** suivant le début de l'arrêt
- Être affilié au régime général de **sécurité sociale luxembourgeois**
- Avoir moins de **68 ans** (âge limite pour les indemnités pécuniaires)

Le calcul du plafond de 78 semaines s'effectue en **additionnant toutes les périodes d'incapacité** sur la période de référence de 104 semaines, qu'elles soient **continues ou discontinues**, quelle que soit leur cause (maladie ordinaire, maladie professionnelle, accident du travail). Les périodes de **congé de maternité** et de **dispense de travail** ne sont pas comptabilisées dans ce calcul.

Modalités pratiques

La CNS verse des indemnités pécuniaires correspondant à **100% du salaire cotisable** dans la limite du **quintuple du salaire social minimum** (13 518,70 € bruts par mois). Le calcul s'effectue sur la base du salaire le plus élevé des 3 derniers mois.

Suivi du plafond :

- La CNS effectue un **décompte automatique** à chaque nouvelle période d'incapacité
- Lorsque le salarié approche des 78 semaines, la CNS envoie une **simulation théorique** indiquant la date prévisionnelle de fin de droit
- Au moment où le plafond est atteint, **le versement cesse immédiatement**, même en cours de mois

Situations de fin de droit anticipé :

- Constatation d'une **invalidité permanente** par le CMSS : fin de droit à la fin du mois de constatation
- Notification d'une décision de **reclassement professionnel** (interne ou externe) : fin de droit au jour de la notification
- Reprise effective du travail
- Décès du salarié

Coordination avec d'autres régimes : Les indemnités versées par l'**Association d'assurance accident (AAA)** pour les accidents du travail et maladies professionnelles sont comptabilisées dans le plafond de 78 semaines, même si elles sont techniquement versées par la CNS pour le compte de l'AAA.

Pratiques et recommandations

Suivi RH préventif :

- Tenir un **tableau de bord des absences maladie** avec calcul du compteur CNS par salarié
- Identifier les salariés approchant du seuil de 78 semaines (alerte à partir de 60 semaines)
- Organiser un **entretien RH anticipatif** dès réception de la simulation CNS
- Documenter tous les échanges et démarches dans le dossier individuel

Communication avec le salarié :

- Informer **clairement et régulièrement** le salarié sur sa situation vis-à-vis du plafond
- Expliquer les **conséquences de l'épuisement du droit** (absence de revenu CNS)
- Orienter vers le **médecin du travail** et le **CMSS** pour anticiper les solutions
- Accompagner dans les démarches de **reclassement** ou de demande de **pension d'invalidité**

Obligations de l'employeur :

- L'employeur n'a **aucune obligation légale** de maintien de salaire au-delà du plafond CNS
- Vérifier les **dispositions conventionnelles** ou **contractuelles** plus favorables
- Consulter les **représentants du personnel** pour les situations complexes
- Assurer l'**égalité de traitement** entre salariés dans des situations comparables

Coordination avec les organismes :

- Vérifier régulièrement la situation auprès de la **CNS** (service indemnités pécuniaires)
- Solliciter le **médecin du travail** pour évaluation des capacités résiduelles
- Contacter la **commission mixte** pour les dossiers de reclassement
- Coordonner avec la **CNAP** pour les demandes de pension d'invalidité

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 14 du Code de la sécurité sociale	Fixe la durée maximale d'indemnisation à 78 semaines sur 104 semaines et définit les périodes prises en compte
Article 11 du Code de la sécurité sociale	Définit les conditions d'octroi de l'indemnité pécuniaire de maladie et le rôle du CMSS
Article 12 du Code de la sécurité sociale	Précise les modalités de calcul de l'indemnité pécuniaire pour les non-salariés
Articles <u>L.121-6</u> et <u>L.121-7</u> du Code du travail	Définissent la période de maintien de salaire par l'employeur (77 jours sur 18 mois)
Statuts de la <u>CNS</u>	Précisent les modalités déclaratives et les délais de transmission des certificats médicaux
Statuts de la Mutualité des employeurs	Organisent le remboursement à 80% des salaires maintenus par l'employeur
Article <u>L.414-1</u> du Code du travail	Garantit l'égalité de traitement entre salariés

La gestion du plafond de 78 semaines nécessite une **vigilance RH permanente** et une **communication transparente** avec les salariés concernés. Une anticipation de 3 à 6 mois permet d'explorer sereinement les solutions (reclassement, invalidité, aménagements) et d'éviter une interruption brutale de revenu. La **traçabilité documentaire** de toutes les démarches est essentielle pour garantir la conformité légale et l'égalité de traitement.

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.