

# Un arrêt maladie prolonge-t-il le congé de maternité ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, **l'arrêt maladie ne prolonge jamais la durée totale du congé de maternité**. Que la salariée soit en incapacité de travail avant ou pendant son congé de maternité, la durée légale de ce dernier reste identique : 8 semaines de **congé prénatal** et 12 semaines de **congé postnatal**, soit 20 semaines maximum.

Lorsqu'une salariée est en arrêt maladie avant le début du congé prénatal, elle bénéficie d'un arrêt maladie classique indemnisé par la **CNS** jusqu'au début du congé de maternité prévu. Le congé de maternité démarre ensuite à la date légale, sans report ni prolongation. Si la maladie survient pendant le congé de maternité, la salariée reste en congé de maternité jusqu'à son terme, sans extension possible. Seules trois exceptions permettent de prolonger ou d'ajuster le congé : **naissance prématurée** (les jours de congé prénatal non pris s'ajoutent au postnatal), **hospitalisation prolongée de l'enfant**, ou **décès de la mère**.

À l'issue du congé de maternité, si la salariée demeure inapte médicalement, elle peut bénéficier d'un nouvel arrêt maladie, distinct du congé de maternité.

## Définition

Le **congé de maternité** constitue une période de suspension du contrat de travail accordée à toute salariée enceinte au Luxembourg. Il comprend deux phases distinctes : le **congé prénatal** de huit semaines précédant la date présumée d'accouchement et le **congé postnatal** de douze semaines suivant l'accouchement effectif, conformément aux articles [L.332-1](#) et [L.332-2](#) du Code du travail luxembourgeois.

L'**arrêt maladie** désigne une période d'incapacité de travail médicalement constatée, donnant lieu à une suspension du contrat de travail et à une indemnisation spécifique par la Caisse nationale de santé (**CNS**). Ces deux régimes obéissent à des règles distinctes et ne peuvent être cumulés.

## Questions fréquentes

### Comment gérer l'incapacité de travail après la fin du congé de maternité ?

À l'issue du congé postnatal, si la salariée demeure médicalement inapte à reprendre le travail, elle peut bénéficier d'un nouvel arrêt maladie distinct du congé de maternité. Un certificat médical doit être transmis dans les 3 jours ouvrés à l'employeur et à la CNS selon les règles ordinaires de l'incapacité de travail.

### Dans quels cas exceptionnels la durée du congé de maternité peut-elle être ajustée ?

Seules trois exceptions permettent d'ajuster le congé de maternité : la naissance prématurée (les jours de congé prénatal non pris s'ajoutent au postnatal), l'hospitalisation prolongée de l'enfant après les 7 premiers jours, ou le décès de la mère. L'arrêt maladie ne fait pas partie de ces exceptions.

### Que se passe-t-il si une salariée tombe malade avant le début de son congé de maternité ?

Si une salariée tombe malade avant le début du congé prénatal, elle bénéficie d'un arrêt maladie classique indemnisé par la CNS jusqu'au début du congé de maternité prévu. Le congé de maternité démarre ensuite à la date légale (8 semaines avant la date présumée d'accouchement), sans report ni prolongation possible.

### Un arrêt maladie peut-il prolonger la durée du congé de maternité au Luxembourg ?

Non, au Luxembourg, l'arrêt maladie ne prolonge jamais la durée totale du congé de maternité. Que la salariée soit en incapacité de travail avant ou pendant son congé de maternité, la durée légale reste identique : 8 semaines de congé prénatal et 12 semaines de congé postnatal, soit 20 semaines maximum.

## Conditions d'exercice

La salariée enceinte bénéficie automatiquement du congé de maternité dès lors qu'elle remplit les conditions d'affiliation à la sécurité sociale (6 mois minimum au cours des 12 derniers mois) et qu'elle informe son employeur de sa grossesse par **certificat médical recommandé**. L'arrêt maladie survenant avant ou pendant le congé de maternité doit être justifié par un certificat médical transmis dans les **3 jours ouvrés** à l'employeur et à la CNS.

Lorsque l'incapacité de travail précède le congé prénatal, elle est traitée comme un arrêt maladie classique avec maintien du contrat suspendu. La salariée bascule automatiquement en congé de maternité à la date prévue, sans report possible de cette date d'entrée. Si la maladie intervient pendant le congé de maternité, la salariée reste sous le régime de maternité jusqu'au terme légal, sans possibilité de prolongation liée à l'arrêt maladie.

## Modalités pratiques

**Avant le congé de maternité** : Lorsqu'une salariée tombe malade avant le début du congé prénatal, elle transmet son certificat médical d'incapacité à son employeur et à la CNS dans les délais réglementaires. La période d'incapacité est indemnisée comme un arrêt maladie ordinaire par la CNS. Le congé de maternité débute ensuite à la date prévue par la législation (8 semaines avant la date présumée d'accouchement), **sans report ni prolongation**, sauf si l'accouchement survient de manière prématurée ou tardive.

**Pendant le congé de maternité** : Si une maladie survient pendant le congé de maternité, **aucune prolongation n'est accordée**. La salariée reste en congé de maternité jusqu'à son terme légal, même en cas d'incapacité de travail concomitante. L'**indemnité pécuniaire de maternité** ne peut être cumulée avec l'indemnité pécuniaire de maladie, conformément au Code de la sécurité sociale.

**Après le congé de maternité** : À l'expiration du congé postnatal, si la salariée demeure médicalement inapte à reprendre le travail, elle peut bénéficier d'un **nouvel arrêt maladie** distinct, avec transmission d'un certificat médical dans les délais réglementaires. Cet arrêt maladie post-maternité suit les règles ordinaires de l'incapacité de travail.

**Cas d'ajustement de durée** : La durée du congé de maternité peut être ajustée uniquement dans trois situations :

- **Naissance prématurée** : les jours de congé prénatal non utilisés s'ajoutent automatiquement au congé postnatal
- **Naissance tardive** : le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement, sans réduction du postnatal
- **Hospitalisation de l'enfant** après les 7 premiers jours : le congé postnatal peut être prolongé de la durée d'hospitalisation

## Pratiques et recommandations

Les **responsables RH** doivent distinguer clairement les périodes d'arrêt maladie et de congé de maternité dans la gestion administrative des absences. Les **bulletins de salaire** doivent refléter précisément la nature de chaque suspension du contrat de travail (maladie ou maternité), car les régimes d'indemnisation diffèrent.

Il est essentiel d'**informer les salariées** que l'arrêt maladie ne prolonge en aucun cas la durée légale du congé de maternité, sauf dans les trois exceptions légalement prévues. Cette information doit être communiquée dès la notification de la grossesse pour éviter toute incompréhension.

Les **certificats médicaux** doivent être transmis dans les délais requis (3 jours ouvrés) et toute coordination avec la CNS doit être assurée pour garantir une indemnisation correcte. Une attention particulière doit être portée à la **reprise du travail** à l'issue du congé de maternité : si une incapacité de travail subsiste, un nouveau certificat médical d'arrêt maladie doit être établi et transmis.

En cas de **naissance prématurée**, l'employeur doit vérifier le calcul correct de la durée du congé postnatal (report des jours prénataux non utilisés). Pour les situations d'**hospitalisation prolongée de l'enfant**, une demande formelle de prolongation doit être introduite par la salariée auprès de la CNS.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles <u>L.331-1</u> et <u>L.331-2</u></b> du Code du travail	Champ d'application et définitions relatives aux femmes enceintes, accouchées et allaitantes
<b>Article <u>L.332-1</u></b> du Code du travail	Congé prénatal de 8 semaines et ajustements en cas d'accouchement prématuré ou tardif
<b>Article <u>L.332-2</u></b> du Code du travail	Congé postnatal de 12 semaines suivant l'accouchement
<b>Article <u>L.332-3</u></b> du Code du travail	Conservation de l'emploi pendant le congé de maternité, droits liés à l'ancienneté, congés annuels
<b>Code de la sécurité sociale</b>	Indemnité pécuniaire de maternité, non-cumul avec l'indemnité pécuniaire de maladie
<b>Jurisprudence nationale luxembourgeoise</b>	Confirmation que l'arrêt maladie ne reporte ni n'étend la durée légale du congé de maternité

L'arrêt maladie n'a aucun effet sur la durée du congé de maternité au Luxembourg. Toute absence supplémentaire pour incapacité de travail à l'issue du congé de maternité nécessite un certificat médical distinct dans les délais légaux.

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.