Existe-t-il un plafond pour l'indemnisation maladie ?

Réponse courte

L'indemnisation maladie versée par la **Caisse nationale de santé (CNS)** est plafonnée à **5 fois le salaire social minimum (SSM)** pour salariés non qualifiés. Ce plafond s'applique uniquement lorsque la CNS prend en charge le versement, soit après la fin du mois où le salarié atteint le 77e jour d'incapacité sur une période de 18 mois consécutifs.

Pour un SSM mensuel de 2 771,33 € (depuis le 1er juin 2026), le plafond CNS mensuel s'établit à **13 856,65 €**. Pendant la période de maintien de salaire par l'employeur (jusqu'au 77e jour), aucun plafond légal spécifique ne s'impose. En cas de pluralité d'employeurs, le plafond s'applique au cumul de toutes les indemnités CNS.

Définition

L'**indemnisation maladie** désigne la prestation financière versée à un salarié en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Cette indemnisation vise à compenser la perte de salaire pendant la période d'incapacité, sous réserve que celle-ci soit médicalement constatée par certificat médical et notifiée dans les délais légaux.

Le versement s'effectue en deux phases distinctes : d'abord par l'**employeur** (maintien de salaire), puis par la **CNS** (indemnité pécuniaire de maladie). Seule la seconde phase est soumise au plafonnement légal de 5 fois le SSM mensuel pour salariés non qualifiés âgés de 18 ans au moins.

Questions fréquentes

À partir de quand le plafond d'indemnisation maladie s'applique-t-il ?

Le plafond de 5 fois le SSM s'applique uniquement lorsque la CNS verse l'indemnité pécuniaire de maladie, c'est-à-dire après la fin du mois où le salarié atteint le 77e jour d'incapacité sur une période de 18 mois consécutifs. Pendant la période de maintien de salaire par l'employeur, le salarié perçoit son salaire habituel intégralement.

Comment fonctionne le plafond en cas de pluralité d'employeurs ?

En cas de cumul d'emplois, le plafond de 5 fois le SSM s'applique au total de toutes les indemnités versées par la CNS. Si le cumul dépasse ce plafond, les indemnités sont réduites proportionnellement, et la CNS peut récupérer les sommes indûment versées.

Quel est le plafond de l'indemnisation maladie au Luxembourg ?

L'indemnisation maladie versée par la CNS est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum (SSM) pour salariés non qualifiés, soit 13 188,95 € par mois en 2025. Ce plafond s'applique uniquement après le 77e jour d'incapacité, lorsque la CNS prend le relais de l'employeur.

Quelles sont les conséquences du plafonnement pour les hauts salaires ?

Les salariés dont la rémunération habituelle dépasse 13 188,95 € par mois (5 fois le SSM en 2025) subissent une baisse de revenus lorsque la CNS prend le relais du versement. Par exemple, un salarié gagnant 15 000 € ne percevra que 13 188,95 € de la CNS, soit une réduction de 12,07%.

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

Conditions d’exercice

Le salarié doit remplir les conditions suivantes pour bénéficier de l'indemnisation maladie :

Condition	Exigence	Base légale
Affiliation	Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise	Code sécurité sociale
Justification médicale	Certificat médical attestant l'incapacité	Art. L.121-6(2) CT
Notification	Notifier l'incapacité à l'employeur le jour même	Art. L.121-6(1) CT
Transmission certificat	Transmettre le certificat à l'employeur et à la CNS dans les 3 jours	Art. L.121-6(2) CT

Les deux phases d'indemnisation se comparent comme suit :

Phase	Qui paie ?	Durée	Plafond applicable
Phase 1	Employeur	Jusqu'à la fin du mois du 77e jour d'incapacité (sur 18 mois consécutifs)	Aucun plafond légal (salaire habituel intégral)
Phase 2	CNS	Après la phase 1, maximum 78 semaines sur 104 semaines	Plafond de 5× SSM mensuel

La prise en charge par la CNS est conditionnée par un avis favorable du **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**.

Modalités pratiques

Le calcul de l'indemnité CNS plafonnée s'effectue selon les éléments suivants :

Élément	Modalité
Base de calcul	Rémunération de base la plus élevée des 3 mois précédant le paiement CNS + moyenne des compléments des 12 mois précédents
Plafond mensuel	5× SSM = 5× 2 771,33 € = **13 856,65 €**
Montant minimum	1× SSM (sauf réduction légalement prévue)
Exclusions	Heures supplémentaires systématiquement exclues

Les seuils et données chiffrées clés sont récapitulés ci-dessous :

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

Seuil	Valeur	Base légale
Délai de notification	3 jours	Art. L.121-6(1) Code du travail
Seuil de passage CNS	77e jour d'incapacité	Art. L.121-6(3) Code du travail
Période de référence maintien salaire	18 mois consécutifs	Art. L.121-6(3) Code du travail
Durée maximale indemnisation CNS	78 semaines	Livre I, Art. 14 Code sécurité sociale
Période de référence CNS	104 semaines	Livre I, Art. 14 Code sécurité sociale
Plafond mensuel CNS	13 856,65 €	Livre I, Art. 10 Code sécurité sociale

Exemple de calcul avec dépassement :

- SSM mensuel non qualifié : 2 771,33 €
- Plafond CNS : 5× 2 771,33 € = **13 856,65 €**
- Salarié avec salaire habituel : 15 000 €
- Dépassement : 15 000 - 13 856,65 = 1 143,35 €
- Taux de réduction : (1 143,35 / 15 000) × 100 = 7,62 %
- Indemnité CNS versée : **13 856,65 € bruts/mois**

Cas de pluralité d'employeurs : Lorsqu'un salarié cumule plusieurs emplois, le plafond de 5 fois le SSM s'applique à l'ensemble des indemnités pécuniaires versées par la CNS. En cas de dépassement, les indemnités sont réduites proportionnellement.

Cotisations et fiscalité : Les indemnités pécuniaires versées par la CNS sont soumises aux cotisations sociales (assurance maladie, pension, dépendance) et à l'impôt sur le revenu, mais exemptées des cotisations accident et allocations familiales.

Remboursement employeur : Pour certaines catégories de salariés visés par les statuts de la Mutualité des employeurs, la CNS rembourse directement à l'employeur les sommes payées durant la période légale de maintien de salaire.

Pratiques et recommandations

Informer les salariés à hauts revenus du plafonnement CNS dès l'embauche pour éviter les mauvaises surprises en cas d'arrêt prolongé. Certaines conventions collectives prévoient des compléments d'indemnisation au-delà du plafond légal CNS.

Conserver tous les certificats médicaux et documenter les versements pour justifier le passage de relais à la CNS. Pour les salariés ayant plusieurs contrats, coordonner avec la CNS pour respecter le plafond global de cumul.

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

Tenir un décompte précis sur 18 mois glissants pour déterminer le moment exact du passage à la CNS. Mettre en place des alertes automatisées au 60e jour d'incapacité pour préparer la transition. Former les gestionnaires de paie aux règles spécifiques de calcul des 77 jours (jours calendrier, pas ouvrables).

Vérifier les périodes immunisées : les périodes de congé légal, congé parental, chômage partiel ne sont pas comptabilisées dans le calcul des 77 jours d'incapacité. Pour les salariés en CDD ou intérimaires, l'employeur maintient le salaire uniquement jusqu'à l'échéance du contrat.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6(1) du Code du travail	Obligation de notification immédiate de l'incapacité de travail à l'employeur
Article L.121-6(2) du Code du travail	Transmission du certificat médical dans les 3 jours
Article L.121-6(3) du Code du travail	Maintien intégral du salaire jusqu'à la fin du mois du 77e jour sur 18 mois consécutifs ; protection contre le licenciement pendant 26 semaines
Article L.121-6(5) du Code du travail	Complément de salaire par l'employeur jusqu'à 12 mois si le contrat n'est pas résilié
Article L.251-1 et suivants du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail
Article 9 du Code de la sécurité sociale (Livre I)	Principe de l'indemnité pécuniaire de maladie
Article 10 du Code de la sécurité sociale (Livre I)	Calcul de l'indemnité pécuniaire ; plafond mensuel à 5× SSM ; minimum à 1× SSM
Article 11 du Code de la sécurité sociale (Livre I)	Prise en charge de l'indemnité ; suspension durant le maintien de salaire
Article 13 du Code de la sécurité sociale (Livre I)	Cumul des indemnités en cas de pluralité d'employeurs ; réduction proportionnelle
Article 14 du Code de la sécurité sociale (Livre I)	Durée maximale d'indemnisation CNS (78 semaines sur 104 semaines) ; avis CMSS requis
Article L.241-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement entre salariés

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

En cas de cumul d'emplois, vérifiez que le total des indemnités CNS ne dépasse pas 5 fois le SSM. Si dépassement, la CNS procède à une réduction proportionnelle et peut récupérer les sommes indûment versées.

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.