Quel est le différentiel entre salaire habituel et indemnité CNS en cas de longue maladie ?

Réponse courte

Il existe effectivement un différentiel financier entre le salaire habituel d'un salarié et l'indemnité versée par la **Caisse nationale de santé (CNS)** à partir du 77e jour d'incapacité de travail. Ce différentiel provient principalement des **éléments de rémunération exclus** du calcul de l'indemnité pécuniaire.

L'indemnité CNS se compose du **salaire de base le plus élevé** des 3 derniers mois précédant le début du paiement par la CNS, auquel s'ajoute la **moyenne des compléments et accessoires** des 12 mois précédant l'incapacité. Sont exclus du calcul les **heures supplémentaires**, les **avantages en nature** (voiture de fonction, chèques-repas, logement), les **primes exceptionnelles** et les **gratifications non régulières**.

Pour les salariés dont la rémunération comporte une part variable importante, des heures supplémentaires habituelles ou des avantages en nature significatifs, le montant de l'indemnité CNS peut être sensiblement inférieur au salaire net habituel, entraînant une **perte de pouvoir d'achat** pendant la période d'incapacité prolongée.

L'indemnité est plafonnée à **cinq fois le salaire social minimum** non qualifié et ne peut être inférieure au salaire social minimum (sauf temps partiel ou dispense justifiée). Les services RH doivent anticiper ces situations pour informer correctement les salariés concernés.

Définition

Le différentiel entre salaire habituel et indemnité CNS désigne l'écart financier qui apparaît lorsqu'un salarié passe du **maintien de salaire par l'employeur** (77 premiers jours) au **régime d'indemnisation par la CNS** (à partir du 78e jour d'incapacité sur période de référence de 18 mois).

Cet écart résulte des modalités de calcul spécifiques de l'indemnité pécuniaire de maladie, qui ne prennent pas en compte l'intégralité des composantes du salaire brut contractuel. La CNS reconstruit une **rémunération de référence** basée sur les éléments cotisables, en excluant certaines composantes variables ou avantages.

Le différentiel peut varier considérablement selon la **structure de rémunération** du salarié : minimal pour un salaire fixe mensuel simple, important pour une rémunération comprenant primes variables, heures supplémentaires récurrentes ou avantages en nature conséquents.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité pécuniaire de la CNS ?

L'indemnité CNS comprend deux éléments : le salaire de base le plus élevé des 3 mois précédant le début du paiement CNS, plus la moyenne des compléments et accessoires des 12 mois précédant l'incapacité. Elle est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum et ne peut être inférieure au salaire social minimum.

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

Quand l'indemnité CNS remplace-t-elle le maintien de salaire par l'employeur ?

L'indemnité CNS prend le relais à partir du 78e jour d'incapacité de travail, après épuisement de la période de maintien du salaire par l'employeur (77 jours sur une période de référence de 18 mois). Le passage s'effectue à la fin du mois civil au cours duquel le 77e jour est atteint.

Quelle est la différence entre le salaire habituel et l'indemnité CNS en cas de longue maladie ?

L'indemnité CNS est généralement inférieure au salaire habituel car elle exclut les heures supplémentaires, les avantages en nature (voiture de fonction, chèques-repas), les primes exceptionnelles et les gratifications non régulières. Elle se base uniquement sur le salaire de base le plus élevé des 3 derniers mois plus la moyenne des compléments réguliers sur 12 mois.

Quels salariés subissent le plus grand différentiel avec l'indemnité CNS ?

Les salariés les plus impactés sont ceux dont la rémunération comprend une part variable importante, des heures supplémentaires habituelles ou des avantages en nature significatifs (voiture de fonction, logement). Ces éléments étant exclus du calcul CNS, le différentiel peut atteindre plusieurs centaines d'euros mensuels.

Conditions d’exercice

Pour percevoir l'indemnité pécuniaire de la CNS, le salarié doit remplir plusieurs conditions cumulatives. Il doit être **affilié au régime luxembourgeois de sécurité sociale** et avoir déclaré son incapacité dans les formes et délais légaux, soit transmission du certificat médical dans un délai de **3 jours ouvrables** conformément à l'article L.121-6 du Code du travail.

L'indemnité CNS intervient uniquement après **épuisement de la période de maintien du salaire** par l'employeur, calculée sur une période de référence de 18 mois consécutifs. Le passage sous régime CNS s'effectue à la fin du mois civil au cours duquel le 77e jour d'incapacité est atteint.

Le salarié doit respecter les obligations de contrôle médical imposées par le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**. Le non-respect des convocations ou le refus d'examen peut entraîner la suspension ou le refus de l'indemnité. Le droit à l'indemnité pécuniaire est limité à **78 semaines** sur une période de référence de 104 semaines, tous types d'incapacité confondus.

Modalités pratiques

Composition du salaire habituel

Le salaire brut contractuel comprend l'ensemble des éléments soumis à cotisations sociales : salaire de base, primes régulières, suppléments (nuit, équipe, astreinte), heures supplémentaires, avantages en nature (véhicule, logement, titres-restaurant), gratifications et autres compléments.

Calcul de l'indemnité CNS

L'indemnité pécuniaire versée par la CNS se compose de deux éléments distincts conformément à l'article 11 du Code de la sécurité sociale :

Premier élément - Salaire de base : Le montant le **plus élevé** parmi les salaires de base des 3 mois de calendrier précédant le début du paiement par la CNS (et non la moyenne). Le salaire de base correspond aux éléments versés mensuellement en espèces, hors compléments et accessoires.

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

Deuxième élément - Compléments et accessoires : La **moyenne** des compléments et accessoires (primes régulières, suppléments courants) calculée sur les **12 mois** précédant le mois antérieur à l'incapacité. Si la période n'est pas entièrement couverte, le calcul s'effectue sur les mois entièrement cotisés.

Éléments exclus du calcul

Sont **systématiquement exclus** de l'assiette de calcul : les heures supplémentaires (même habituelles), les rémunérations en nature (voiture de fonction, logement, chèques-repas), les primes exceptionnelles ou non récurrentes, les gratifications de bilan, les frais professionnels.

Plafonds applicables

L'indemnité mensuelle ne peut être **inférieure au salaire social minimum** (proratisé en cas de temps partiel), ni **supérieure à 5 fois le salaire social minimum** non qualifié. Actuellement, cela représente un plafond mensuel de 13 856,65 €.

Impact du différentiel

Pour un salarié percevant 4.500€ brut dont 3.500€ de base, 600€ de primes variables mensuelles, 200€ de voiture de fonction et 200€ d'heures supplémentaires habituelles, l'indemnité CNS se basera uniquement sur le salaire de base (3.500€) plus la moyenne des primes régulières, excluant totalement les 400€ d'avantages/heures supplémentaires.

Pratiques et recommandations

Information préventive des salariés

Les services RH doivent **informer clairement** tous les salariés, dès l'embauche et lors des évolutions de rémunération, sur la composition de leur salaire et les modalités de calcul de l'indemnité CNS. Cette transparence permet d'éviter incompréhensions et litiges lors du passage sous régime CNS.

Une attention particulière doit être portée aux collaborateurs dont la rémunération comporte une **part variable significative**, des heures supplémentaires habituelles ou des avantages en nature, car ils subiront un différentiel plus important.

Vérification des déclarations

Il est essentiel de vérifier régulièrement que les **éléments de rémunération déclarés au CCSS** sont exacts et complets, car seuls ces éléments cotisés seront pris en compte pour le calcul de l'indemnité CNS. Toute erreur de déclaration peut pénaliser le salarié lors d'une longue maladie.

Anticipation et accompagnement

Lors d'un arrêt prolongé approchant les 77 jours, les RH doivent **anticiper le passage sous régime CNS** en informant le salarié du montant prévisionnel de l'indemnité et de l'éventuel différentiel. Cette démarche proactive permet au salarié d'adapter son budget si nécessaire.

Gestion des réclamations

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

En cas de contestation par le salarié du montant versé par la CNS, celui-ci peut demander un **recalcul** en fournissant les décomptes de salaire détaillés. La CNS dispose d'un formulaire spécifique pour ces demandes. La traçabilité des échanges et la conservation des justificatifs sont essentielles.

Documentation et conformité

Les services RH doivent conserver l'ensemble des **certificats médicaux**, déclarations mensuelles au CCSS et correspondances avec la CNS. Cette documentation complète garantit la conformité et facilite la gestion des situations complexes ou contentieuses.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail	
Article L.121-6	Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail - Obligations de déclaration - Période de 77 jours sur 18 mois
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement entre salariés
Code de la sécurité sociale	
Article 11	Calcul de l'indemnité pécuniaire de maladie - Composition et modalités - Plafonds minimum et maximum
Article 12	Suspension de l'indemnité pendant période de maintien du salaire
Article 13	Assiette cotisable pour salariés - Définition des éléments pris en compte
Article 14	Durée d'attribution de l'indemnité pécuniaire - Limite de 78 semaines sur 104 semaines
Loi du 10 août 2018	Modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale en matière de maintien du contrat et de reprise progressive
Statuts CNS	Modalités pratiques d'indemnisation - Contrôle médical - Procédures de déclaration
Statuts Mutualité des employeurs	Remboursement partiel à l'employeur (80%) - Calcul des heures indemnisables
Circulaires CNS	Instructions administratives relatives au calcul de l'indemnité pécuniaire - Cas particuliers

L'exclusion des avantages en nature, des heures supplémentaires et des éléments variables non réguliers du calcul de l'indemnité CNS peut entraîner une **diminution significative du revenu net** du salarié en cas de longue maladie. Pour certains profils (cadres avec voiture de fonction, salariés avec primes variables importantes, personnels effectuant régulièrement des heures

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

supplémentaires), ce différentiel peut atteindre plusieurs centaines d'euros mensuels.

Les services RH doivent **anticiper ces situations** en informant proactivement les salariés concernés, en assurant la traçabilité complète des éléments de rémunération déclarés, et en maintenant un accompagnement humain lors de ces transitions financièrement sensibles.

Il est particulièrement important de noter que l'indemnité CNS est calculée sur la base du **salaire de base le plus élevé** des 3 derniers mois (et non une moyenne), auquel s'ajoute la moyenne des compléments sur 12 mois. Cette distinction technique a des implications pratiques importantes pour le calcul du différentiel.

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.