Quelle est la durée de prise en charge du salaire par l'employeur avant l'intervention de la CNS en cas de maladie ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur est tenu de maintenir intégralement le **salaire du salarié en incapacité de travail** jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le **77ème jour d'incapacité**. Cette obligation s'applique sur une **période de référence de 18 mois consécutifs** précédant le mois en cours.

Les **77 jours** se comptent en **jours calendaires** et non en jours ouvrables, incluant donc les week-ends et jours fériés légaux. Cette période représente en moyenne **11 à 15 semaines** de continuation du salaire à la charge de l'employeur, communément appelée **"Lohnfortzahlung"** (continuation de la rémunération).

Une fois le seuil des 77 jours atteint, la **Caisse nationale de santé (CNS)** prend automatiquement le relais à compter du **1er jour du mois suivant**. L'employeur cesse alors de verser le salaire et la CNS verse directement au salarié une **indemnité pécuniaire de maladie** à hauteur de 100% du salaire de base pour une durée maximale de 78 semaines.

Pour compenser cette charge financière, les employeurs peuvent bénéficier d'un **remboursement de 80%** par la **Mutualité des employeurs (MDE)** sur les salaires maintenus pendant la période des 77 premiers jours. Ce remboursement couvre également la part patronale des cotisations sociales pour les risques maladie et pension.

Définition

La **continuation du salaire** (ou **Lohnfortzahlung**) désigne l'obligation légale pour l'employeur de maintenir intégralement la rémunération du salarié en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et ce pendant une période déterminée avant que la CNS ne prenne le relais de l'indemnisation.

Cette obligation comprend :

Le salaire de base : Rémunération mensuelle habituelle du salarié.

Les primes et suppléments courants : Éléments de salaire versés régulièrement (primes de fonction, indemnités, etc.).

Les majorations planifiées : Rémunérations majorées pour travail de nuit, dimanche, jours fériés si ces prestations étaient planifiées dans l'horaire.

Les avantages contractuels : Avantages en nature et en espèces résultant du contrat de travail ou de la convention collective.

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

La **période de référence de 18 mois** correspond à une période glissante permettant de comptabiliser tous les jours d'incapacité de travail du salarié. Le décompte s'effectue mensuellement en remontant 18 mois en arrière à partir du mois en cours.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur doit-il maintenir le salaire d'un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

L'employeur doit maintenir intégralement le salaire du salarié en incapacité de travail jusqu'à la fin du mois au cours duquel se situe le 77ème jour d'incapacité. Ces 77 jours se comptent en jours calendaires (incluant week-ends et jours fériés) sur une période de référence de 18 mois consécutifs précédant le mois en cours.

Comment sont comptabilisés les 77 jours d'incapacité de travail ?

Les 77 jours se comptent en jours calendaires (tous les jours y compris week-ends et jours fériés) sur une période de référence glissante de 18 mois consécutifs. Toutes les incapacités sont comptabilisées : maladie, maladie professionnelle et accident de travail. En cas de changement d'employeur, le compteur repart à zéro.

L'employeur peut-il être remboursé des salaires maintenus pendant les arrêts maladie ?

Oui, l'employeur bénéficie automatiquement d'un remboursement de 80% par la Mutualité des employeurs (MDE) sur les salaires maintenus pendant les 77 premiers jours d'incapacité. Ce remboursement couvre également la part patronale des cotisations sociales et peut atteindre 100% dans certains cas spécifiques comme la période d'essai.

Que se passe-t-il après les 77 jours de maintien du salaire par l'employeur ?

Une fois le seuil des 77 jours atteint, la Caisse nationale de santé (CNS) prend automatiquement le relais à compter du 1er jour du mois suivant. L'employeur cesse alors de verser le salaire et la CNS verse directement au salarié une indemnité pécuniaire de maladie à hauteur de 100% du salaire de base pour une durée maximale de 78 semaines.

Conditions d’exercice

Obligations de l'employeur

L'employeur doit maintenir le salaire intégral pour :

- Toute **incapacité de travail pour cause de maladie** justifiée par certificat médical
- Toute **incapacité suite à un accident de travail** déclaré à l'AAA
- Tous les salariés sans condition d'**ancienneté minimale**

Le maintien du salaire s'applique jusqu'à **la fin du mois** au cours duquel le 77ème jour est atteint, même si ce jour tombe en début de mois.

Calcul de la période de 77 jours

Les règles de décompte sont les suivantes :

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

- Décompte en **jours calendaires** (tous les jours, y compris week-ends et jours fériés)
- **Période de référence glissante** de 18 mois consécutifs
- Comptabilisation de **toutes les incapacités** : maladie, maladie professionnelle, accident de travail
- **Contrôle mensuel** effectué au début de chaque mois par la CNS
- En cas de **changement d'employeur**, le compteur repart à zéro

Cas particuliers de fin de période

Situation	Fin de l'obligation employeur
77ème jour en cours de mois	Fin du mois en cours
77ème jour le 1er du mois	Fin du mois en cours
77ème jour le dernier jour du mois	Dernier jour de ce mois

Dans tous les cas, la CNS prend en charge à compter du **1er jour du mois suivant**.

Remboursement par la Mutualité des employeurs

L'employeur peut solliciter un remboursement de :

- **80% du salaire maintenu** en situation normale de maladie
- **100% du salaire maintenu** dans les cas suivants :
  - Incapacité pendant la **période d'essai** (maximum 3 mois)
  - **Congé pour raisons familiales**
  - **Congé d'accompagnement**
  - **Mise en quarantaine ou isolement** ordonnée par les autorités sanitaires

Modalités pratiques

Décompte automatique par la CNS

La CNS établit mensuellement le décompte cumulatif des incapacités sur la base de :

- **Déclarations mensuelles ITT** (incapacité temporaire de travail) effectuées par l'employeur via le CCSS
- **Certificats médicaux** transmis par le salarié à la CNS

Ce décompte détermine automatiquement qui doit prendre en charge le salaire pour le mois suivant.

Transition employeur/CNS

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

Étape	Action
Suivi mensuel	L'employeur suit le cumul des jours de maladie sur 18 mois
Approche du seuil	La CNS informe l'employeur et le salarié du basculement à venir
Atteinte des 77 jours	L'employeur maintient le salaire jusqu'à fin du mois
Mois suivant	La CNS verse directement l'indemnité au salarié
Notification	L'employeur et le salarié reçoivent une notification officielle

Procédure de remboursement MDE

L'employeur bénéficie automatiquement du remboursement sans démarche particulière :

1. **Déclaration ITT** : L'employeur déclare l'incapacité via la plateforme CCSS
2. **Calcul automatique** : La MDE calcule le remboursement à 80% (ou 100% selon les cas)
3. **Crédit sur extrait de compte** : Le montant est crédité sur l'extrait de compte mensuel CCSS
4. **Compensation** : Le remboursement est compensé avec les cotisations dues

Formule de calcul du remboursement MDE :

```
Remboursement = (Heures de maladie / Heures totales) × Salaire mensuel × 1,12 × 80%
```

Le coefficient 1,12 correspond à l'ajout de la part patronale des cotisations sociales (maladie espèces 2,80%, maladie soins 0,25%, pension 8%, accident 0,975%).

Outil de suivi

Pour faciliter le suivi, l'employeur peut utiliser :

- Le **fichier Excel de calcul automatisé** fourni par le CCSS
- Les **notifications mensuelles** de la CNS
- Le **suivi en temps réel** via la plateforme MyGuichet.lu

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs

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

- **Tenir un registre précis** des absences maladie pour anticiper le basculement vers la CNS
- **Déclarer systématiquement** toutes les incapacités de travail via le CCSS dans les délais requis
- **Vérifier mensuellement** le cumul des 77 jours sur la période de référence de 18 mois
- **Sensibiliser la comptabilité** sur les règles de continuation du salaire et de remboursement MDE
- **Conserver tous les certificats médicaux** pour justifier les absences en cas de contrôle
- **Anticiper l'impact financier** des absences prolongées sur la trésorerie avant le remboursement MDE

Pour les responsables RH

- **Informer les salariés** de leur obligation de transmettre le certificat médical à la CNS et à l'employeur
- **Surveiller les approches du seuil** de 77 jours pour prévenir salarié et services concernés
- **Coordonner avec la comptabilité** pour assurer le suivi des remboursements MDE
- **Vérifier la cohérence** entre déclarations ITT et bulletins de salaire
- **Former les managers** aux obligations légales en matière de continuation du salaire
- **Documenter les procédures** de déclaration et de suivi des incapacités de travail

Pour optimiser le remboursement MDE

- **Déclarer rapidement** chaque absence pour que le CCSS puisse calculer le remboursement mensuel
- **Vérifier l'extrait de compte** mensuel CCSS pour s'assurer du crédit du remboursement
- **Corriger immédiatement** toute déclaration erronée qui bloquerait le remboursement
- **Comprendre les classes de cotisation** MDE qui dépendent du taux d'absentéisme financier de l'entreprise
- **Signaler tout blocage** de remboursement au CCSS pour résolution rapide

Éviter les erreurs courantes

- Ne pas confondre les 77 jours calendaires avec des jours ouvrables
- Ne pas oublier que le compteur repart à zéro en cas de changement d'employeur
- Ne pas négliger la déclaration ITT qui conditionne le remboursement MDE
- Ne pas penser que l'employeur doit maintenir le salaire au-delà du mois contenant le 77ème jour

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Continuation du salaire en cas d'incapacité de travail
Loi du 13 mai 2008	Statut Unique - Création de la Mutualité des employeurs
Loi du 10 août 2018	Modification période de référence de 12 à 18 mois
Code de la sécurité sociale (CSS)	Indemnités pécuniaires de maladie par la CNS
Statuts de la Mutualité des employeurs	Taux et modalités de remboursement aux employeurs
Règlement grand-ducal du 21 décembre 2012	Modalités de calcul des indemnités pécuniaires
Site officiel CCSS	Déclarations ITT et procédures de remboursement
Site officiel CNS	Gestion des incapacités de travail

La **continuation du salaire** (Lohnfortzahlung) est l'une des innovations majeures introduites par le **Statut Unique** en 2009, qui a harmonisé le statut des employés et des ouvriers. Avant cette réforme, les ouvriers ne bénéficiaient pas du maintien du salaire par l'employeur dans les mêmes conditions que les employés.

La **Mutualité des employeurs** a été créée spécifiquement pour compenser la charge financière des employeurs. Le taux de remboursement de 80% permet un équilibre entre protection sociale des salariés et viabilité financière des entreprises. Le remboursement à 100% pendant la période d'essai vise à ne pas décourager l'embauche de nouveaux salariés.

Les employeurs sont répartis en **4 classes de cotisation** selon leur taux d'absentéisme financier constaté. Cette classification incitative vise à responsabiliser les entreprises tout en mutualisant les risques.

Pour les **contrats à durée déterminée** ou **contrats intérimaires** se terminant avant la fin du mois du 77ème jour, l'employeur n'est tenu de maintenir le salaire que jusqu'à l'échéance du contrat. La CNS ne prend pas le relais dans ce cas.

En cas de **décision de refus** par la CNS (salarié déclaré apte à reprendre le travail), l'employeur doit cesser le paiement du salaire, même si le salarié présente de nouveaux certificats médicaux. Ces jours ne sont comptabilisés ni dans les 77 jours, ni dans les 78 semaines CNS.

Le **calcul des 77 jours** sur 18 mois a été instauré en 2019 (auparavant 12 mois) pour mieux refléter les situations d'incapacités récurrentes et offrir une protection plus longue avant le basculement vers la CNS.

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.