

# Comment calculer l'indemnité pécuniaire de maladie au Luxembourg ?

## Réponse courte

En cas d'incapacité de travail, le salarié bénéficie du **maintien intégral du salaire** par l'employeur jusqu'à la fin du mois couvrant le **77e jour d'incapacité** sur une période de référence de 18 mois (art. [L.121-6](#)). La base de calcul correspond au **salaire brut habituel**, incluant le salaire de base et les compléments réguliers contractuels.

À partir du **78e jour**, la **CNS** prend le relais en versant une indemnité pécuniaire calculée sur la **rémunération moyenne des 3 derniers mois**. Cette indemnité est plafonnée à **5 fois le SSM** (13 518,70 EUR mensuels à l'indice 968,04). Le versement s'effectue mensuellement à terme échu. Un nouveau droit à la conservation du salaire ne s'ouvre qu'au début du mois suivant celui pour lequel la limite de 77 jours n'est plus atteinte.

## Définition

L'**indemnité pécuniaire de maladie** est la prestation qui garantit au salarié le maintien de ses revenus pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Elle se décompose en deux phases : la **continuation du salaire** à charge de l'employeur (jusqu'au 77e jour) et l'**indemnité pécuniaire** versée par la **CNS** (à partir du 78e jour). Le calcul repose sur le principe de la **subrogation salariale**, l'objectif étant de garantir au salarié un revenu équivalent à sa rémunération habituelle.

## Questions fréquentes

### Comment obtenir l'autorisation de télétravail pour un salarié en reclassement ?

La procédure implique la saisine de la Commission mixte, un examen médical par le médecin du travail pour évaluer les capacités résiduelles, puis la proposition d'aménagement par l'employeur. Le médecin du travail émet un avis sur l'adéquation du télétravail aux capacités du salarié, et la Commission mixte valide finalement le reclassement avec télétravail.

### Qu'est-ce que le reclassement professionnel interne avec télétravail au Luxembourg ?

Le reclassement professionnel interne avec télétravail est une mesure d'adaptation qui permet à un salarié présentant une incapacité pour son dernier poste de continuer à travailler depuis son domicile. Cette solution doit être validée par la Commission mixte et le médecin du travail, qui évaluent si le télétravail est adapté aux capacités résiduelles du salarié.

### Quelles aides financières sont disponibles pour l'employeur qui autorise le télétravail en reclassement ?

L'employeur peut demander à l'ADEM une participation au salaire selon la perte de rendement estimée, une prise en charge des frais d'aménagement (équipements informatiques, logiciels, adaptations ergonomiques), et éventuellement une bonification d'impôt. Le salarié peut également percevoir une indemnité compensatoire si le reclassement entraîne une diminution de rémunération.

### Qui peut bénéficier du télétravail dans le cadre d'un reclassement professionnel ?

Peuvent en bénéficier les salariés qui, par suite de maladie, d'infirmité ou d'usure, ne peuvent plus occuper leur dernier poste mais conservent des capacités de travail. Cela inclut notamment les bénéficiaires d'une ancienne pension d'invalidité retirée, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec rente partielle.

## Conditions d'exercice

Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie est soumis à plusieurs conditions cumulatives liées au salarié et à ses obligations déclaratives.

Condition	Détail
<b>Avertissement jour même</b>	Le salarié doit informer l'employeur le jour même de l'empêchement (art. <u>L.121-6 §1</u> )
<b>Certificat médical</b>	Transmission au plus tard le 3e jour d'absence (art. <u>L.121-6 §2</u> )
<b>Affiliation <u>CNS</u></b>	Le salarié doit être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise
<b>Période de référence</b>	18 mois de calendrier successifs pour le décompte des 77 jours
<b>Plafond <u>CNS</u></b>	L'indemnité versée par la <u>CNS</u> ne peut excéder 5 fois le SSM
<b>Durée maximale</b>	78 semaines d'indemnité pécuniaire <u>CNS</u> sur une période de référence

## Modalités pratiques

Le calcul de l'indemnité varie selon la phase (employeur ou CNS) et la situation contractuelle du salarié.

Élément	Détail
<b>Phase employeur (J1-J77)</b>	Maintien intégral du salaire brut + avantages contractuels
<b>Base de calcul employeur</b>	Salaire de base + compléments réguliers (primes récurrentes, avantages en nature)
<b>Phase <u>CNS</u> (à partir de J78)</b>	Indemnité = rémunération cotisable moyenne des 3 derniers mois ÷ 3
<b>Plafond <u>CNS</u> (2026)</b>	5 x SSM = 13 518,70 EUR/mois (indice 968,04)
<b>Versement <u>CNS</u></b>	Mensuel, à terme échu, directement au salarié
<b>Cotisations</b>	L'indemnité <u>CNS</u> est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt
<b>Nouveau droit employeur</b>	S'ouvre au 1er jour du mois suivant celui où la limite de 77 jours n'est plus atteinte

## Pratiques et recommandations

**Mettre en place** un suivi rigoureux des jours d'incapacité de travail par salarié sur une période glissante de 18 mois afin d'anticiper le basculement vers la CNS.

**Calculer** précisément la rémunération de référence en intégrant tous les éléments contractuels récurrents, hors éléments exceptionnels (primes uniques, heures supplémentaires ponctuelles).

**Inform**er le salarié du passage de relais entre l'employeur et la CNS pour éviter toute rupture de paiement.

**Vérifier** systématiquement que les certificats médicaux sont transmis dans les délais légaux, car leur absence peut entraîner une décision de refus de la CNS qui s'impose à l'employeur.

**Conserver** l'ensemble des justificatifs de calcul et de paiement pendant au moins 10 ans en cas de contrôle.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Maintien du salaire par l'employeur (77 jours), obligations du salarié
Art. 9 et suivants du Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire versée par la <u>CNS</u>
Art. 11 du Code de la sécurité sociale	Plafonnement de l'indemnité à 5 fois le SSM
Loi du 10 août 2018	Réforme de la continuation du salaire en cas de maladie

Le décompte des 77 jours inclut tous les jours calendaires d'incapacité, week-ends compris, sur la période de référence de 18 mois. En cas de décision de refus de la CNS, l'employeur cesse le maintien du salaire et le salarié dispose d'un recours de 40 jours. Les frontaliers affiliés au Luxembourg bénéficient des mêmes droits que les résidents.

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.