

Comment la CNS calcule-t-elle l'indemnité pécuniaire en cas d'arrêt maladie ?

Réponse courte

À partir du **78e jour d'incapacité de travail** sur une période de référence de 18 mois, la **CNS** prend le relais de l'employeur et verse au salarié une **indemnité pécuniaire**. La base de calcul correspond à la **rémunération cotisable moyenne des 3 derniers mois**, incluant salaire de base et compléments réguliers. L'indemnité est plafonnée à **5 fois le SSM** (13 518,70 EUR mensuels à l'indice 968,04).

L'indemnité est versée **mensuellement à terme échu**, soumise aux cotisations sociales et à l'impôt. Sa durée maximale est de **78 semaines**. Si le salarié reprend puis retombe malade, les jours antérieurs sont comptabilisés dans la même période de référence. La **CNS** peut faire procéder à un **contrôle médical** et prendre une décision de refus en cas de non-respect des obligations (art. 47 CSS).

Définition

L'**indemnité pécuniaire de maladie CNS** est la prestation en espèces versée par la Caisse nationale de santé au salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, à compter du moment où l'obligation de maintien du salaire par l'employeur a pris fin. Elle vise à garantir un **revenu de remplacement** proche de la rémunération habituelle du salarié. Son calcul repose sur les principes définis par le **Code de la sécurité sociale**, en complément des dispositions du Code du travail relatives à la continuation du salaire.

Questions fréquentes

Comment procéder pour obtenir le télétravail pour raisons de santé ?

Le salarié doit consulter son médecin traitant pour obtenir un certificat médical, prendre contact avec le médecin du travail pour une évaluation, puis formuler une demande écrite à l'employeur. L'employeur doit consulter le médecin du travail, évaluer la faisabilité technique et, dans les entreprises de 150 salariés et plus, consulter la délégation du personnel si nécessaire.

L'employeur peut-il refuser une demande de télétravail pour raisons de santé ?

Oui, l'employeur peut refuser si des contraintes techniques ou organisationnelles objectives le justifient. Cependant, il doit consulter le médecin du travail, évaluer toutes les possibilités d'aménagement raisonnable et, dans les entreprises de 25 salariés et plus, examiner les possibilités de reclassement professionnel interne avant tout refus.

Qui peut demander le télétravail pour raisons de santé et sous quelles conditions ?

Un salarié peut demander le télétravail pour raisons de santé s'il justifie d'une situation médicale documentée, obtient un avis favorable du médecin du travail, et si ses fonctions sont compatibles avec le télétravail. Pour les salariés percevant une pension d'invalidité partielle, le revenu professionnel ne doit pas dépasser un tiers du salaire social minimum.

Un salarié en invalidité partielle a-t-il le droit de télétravailler pour raisons de santé ?

Le droit luxembourgeois ne prévoit pas de droit automatique au télétravail pour raisons médicales, même pour un salarié bénéficiant d'une pension d'invalidité partielle. Toutefois, le télétravail peut constituer une modalité d'aménagement du poste de travail dans le cadre d'un reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte ou sur recommandation du médecin du travail compétent.

Conditions d'exercice

Le versement de l'indemnité pécuniaire par la CNS est soumis à des conditions d'ouverture et de maintien du droit.

Condition	Détail
Fin continuation salaire	L'employeur a maintenu le salaire jusqu'à la fin du mois couvrant le 77e jour
Affiliation <u>CNS</u>	Le salarié doit être affilié à l'assurance maladie luxembourgeoise
Certificat médical	Transmission régulière des certificats à la <u>CNS</u>
Plafond mensuel	5 × SSM = 13 518,70 EUR (indice 968,04)
Durée maximale	78 semaines d'indemnité sur la période de référence
Contrôle médical	Le salarié doit se soumettre aux contrôles demandés par la <u>CNS</u>
Respect des sorties	Heures de sortie autorisées à respecter sauf dispense médicale

Modalités pratiques

Le calcul et le versement de l'indemnité suivent des règles précises appliquées par la CNS.

Élément	Détail
Base de calcul	Rémunération cotisable moyenne des 3 mois précédant l'incapacité
Éléments inclus	Salaire de base + compléments réguliers + gratifications proportionnelles
Éléments exclus	Heures supplémentaires exceptionnelles, primes non récurrentes
Plafond (2026)	13 518,70 EUR/mois (5 × SSM à l'indice 968,04)
Fréquence de versement	Mensuel, à terme échu, directement au salarié
Cotisations	Soumise aux cotisations maladie, pension et dépendance
Imposition	Soumise à l'impôt sur le revenu (retenue à la source par la <u>CNS</u>)
Fin du droit	Expiration des 78 semaines, reprise du travail ou décision de reclassement

Pratiques et recommandations

Informer le salarié, avant le basculement vers la CNS, des modalités de versement (délai de premier paiement, montant prévisible, retenues) pour éviter toute surprise.

Transmettre à la CNS les données salariales des 3 derniers mois dans les meilleurs délais afin de faciliter le calcul rapide de l'indemnité.

Suivre le décompte des jours d'incapacité sur la période de référence de 18 mois pour anticiper le passage à la CNS et les fins de droit éventuelles.

Rappeler au salarié ses obligations pendant l'arrêt maladie (transmission des certificats, respect des heures de sortie, soumission aux contrôles) pour éviter une décision de refus.

Préparer les formalités de réintégration du salarié dès que la reprise du travail est envisagée par le médecin traitant.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 du Code du travail	Continuation du salaire par l'employeur (77 jours, 18 mois)
Art. 9 à 12 du Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire versée par la <u>CNS</u>
Art. 11 du Code de la sécurité sociale	Plafonnement à 5 fois le SSM
Art. 47 du Code de la sécurité sociale	Contrôle médical et décision de refus
Loi du 10 août 2018	Réforme de la continuation du salaire en cas de maladie

Le premier versement CNS peut intervenir avec un décalage de quelques semaines après la fin de la continuation du salaire. Les frontaliers affiliés au Luxembourg perçoivent l'indemnité aux mêmes conditions que les résidents. En cas de décision de refus de la CNS, l'employeur est libéré de son obligation de maintien du salaire et le salarié dispose d'un recours de 40 jours.

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.