Comment fonctionne la Mutualité des employeurs et le système de classes d'absentéisme au Luxembourg ?

Réponse courte

La **Mutualité des employeurs** est un établissement public luxembourgeois créé le 1er janvier 2009 dans le cadre du **statut unique** (loi du 13 mai 2008). Elle protège les employeurs contre les charges financières de l'**obligation de continuation du salaire** pendant les périodes d'incapacité de travail, soit jusqu'à la **fin du mois de calendrier** où se situe le **77e jour d'incapacité** sur une période de référence de **18 mois consécutifs** (art. L.121-6 §3 al. 2 CT).

L'affiliation est **obligatoire** pour tout employeur occupant des salariés au Luxembourg. La Mutualité rembourse **80 % du coût salarial** (charges patronales comprises) pour les périodes de maladie ordinaire, et **100 %** pour les situations spécifiques : période d'essai (max. 3 mois), congé pour raisons familiales, congé d'accompagnement et mesures de quarantaine ou d'isolement.

La cotisation dépend du **taux d'absentéisme financier** de l'entreprise, réparti en quatre classes allant de **0,23 %** à **2,66 %** en 2026 : le coût de l'absentéisme se répercute donc directement sur la charge patronale.

Définition

La **Mutualité des employeurs** est un établissement public de sécurité sociale dont l'affiliation est obligatoire pour tous les employeurs du secteur privé occupant des salariés au Luxembourg. Elle a été créée par la loi du **13 mai 2008** portant introduction du statut unique, unifiant les régimes applicables aux ouvriers et aux employés.

Son objet principal est d'assurer les employeurs contre les charges salariales résultant de l'obligation légale de **continuation de la rémunération** (Lohnfortzahlung) en cas d'incapacité de travail. Le **taux d'absentéisme financier** est le rapport entre les remboursements obtenus de la Mutualité et la masse cotisable de l'entreprise, calculé sur les **trois exercices précédant d'une année** l'exercice de cotisation.

La Mutualité est gérée par un **conseil d'administration** composé de délégués de la Chambre de commerce, de la Chambre des métiers, de la Chambre d'agriculture, d'un représentant des professions libérales, ainsi que des présidents de la CNS et du CCSS, sous tutelle du **Ministère de la Sécurité sociale**.

Questions fréquentes

Comment l'employeur récupère-t-il les remboursements de la Mutualité ?

L'employeur déclare via SECUline (procédure CALCUL) les rémunérations, heures totales et périodes d'incapacité. Le remboursement s'effectue mensuellement via le compte CCSS de la Mutualité. Les indépendants affiliés volontairement reçoivent un crédit sur leur extrait CCSS.

Comment l'entreprise est-elle classée dans une classe d'absentéisme ?

Le classement est révisé annuellement avant le 1er décembre. La période d'observation correspond aux trois exercices précédant d'une année l'exercice de cotisation. Tout nouvel affilié cotise initialement en Classe 2 jusqu'à constituer 12 mois d'assiette de cotisation.

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

L'affiliation à la Mutualité des employeurs est-elle obligatoire ?

Oui, l'affiliation est obligatoire pour tout employeur du secteur privé occupant des salariés au Luxembourg. Sont exemptés l'État, les communes, les établissements publics avec rémunération sans limite, et les entreprises ayant souscrit une assurance privée avant le 31 décembre 2008.

Qu'est-ce que la Mutualité des employeurs au Luxembourg ?

La Mutualité des employeurs est un établissement public créé le 1er janvier 2009 par la loi du 13 mai 2008 (statut unique). Elle protège les employeurs contre les charges de la continuation de salaire pendant l'incapacité de travail, jusqu'au 77e jour sur 18 mois (art. L.121-6 §3 CT).

Quel est le taux de remboursement de la Mutualité des employeurs ?

La Mutualité rembourse 80% du coût salarial (charges patronales comprises) pour la maladie ordinaire et 100% pour la période d'essai (max. 3 mois), le congé pour raisons familiales, le congé d'accompagnement et les mesures de quarantaine ou d'isolement.

Quelles sont les classes d'absentéisme de la Mutualité en 2026 ?

Quatre classes selon le taux d'absentéisme financier : Classe 1 (0,65%) à 0,23%, Classe 2 (0,65 à 1,60%) à 0,95%, Classe 3 (1,60 à 2,50%) à 1,56%, Classe 4 (?2,50%) à 2,66%. Source FEDIL 2026.

Conditions d’exercice

Affiliation obligatoire : Tous les employeurs occupant des salariés au sens de l'article L.121-1 CT sont affiliés automatiquement dès la première déclaration d'un salarié auprès du CCSS.

Exemptions : Sont exemptés (i) l'État, les établissements publics administratifs, les communes et la CFL pour les salariés bénéficiant d'une conservation de rémunération sans limitation légale ; (ii) les employeurs déclarant des rémunérations nettes pour des personnes occupées dans le cadre de leur vie privée (ménage, garde d'enfants, aide à la dépendance) ; (iii) les entreprises ayant conclu **avant le 31 décembre 2008** une assurance privée couvrant le risque, à condition de transmettre annuellement le certificat d'assurance au CCSS avant le 1er mars.

Affiliation volontaire : Les travailleurs indépendants (et conjoints aidants) peuvent s'affilier volontairement. La demande doit être présentée **avant le 1er janvier** pour l'exercice suivant. Pour les nouveaux indépendants, l'affiliation peut être effective dès le début d'activité si demandée dans les **trois mois** suivant l'affiliation à la sécurité sociale.

Modalités pratiques

Système de classes d'absentéisme — taux 2026 (FEDIL)

Classe	Taux d'absentéisme financier	Taux 2025 (ref. historique)	Taux 2026 (FEDIL officiel)
Classe 1	< 0,65 %	0,07 %	**0,23 %**
Classe 2	? 0,65 % et < 1,60 %	0,99 %	**0,95 %**
Classe 3	? 1,60 % et < 2,50 %	1,48 %	**1,56 %**
Classe 4	? 2,50 %	2,64 %	**2,66 %**

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

Les affiliés sont **reclassés chaque année avant le 1er décembre**. La période d'observation correspond aux **trois exercices précédant d'une année** l'exercice de cotisation. Tout **nouvel affilié** cotise initialement en **Classe 2** jusqu'à constituer au moins 12 mois d'assiette de cotisation.

Modalités de remboursement

Situation	Taux de remboursement	Cotisations patronales incluses
Maladie / accident ordinaire	**80 %**	Oui (maladie espèces 0,25 % + soins 2,80 % + pension **8,5 %** + accident variable)
Période d'essai (max. 3 mois)	**100 %**	Oui
Congé pour raisons familiales	**100 %**	Oui
Congé d'accompagnement	**100 %**	Oui
Quarantaine / isolement (directeur de la Santé)	**100 %**	Oui

Formule de calcul : **Remboursement = [(Assiette cotisable × facteur patronal) × Heures d'absence] / Heures totales × Taux de remboursement**

Exemple (base 2026) : salarié à 3 000 €/mois pour 173 h, absent 120 h pour maladie. Assiette ajustée ? 3 330 € ? calcul : (3 330 × 120)/173 = 2 311,56 € ? remboursement 80 % = **1 849,25 €**.

La procédure de remboursement s'effectue mensuellement via le CCSS (compte de la Mutualité). L'employeur déclare via **SECUline** (procédure CALCUL) les rémunérations, heures totales et périodes d'incapacité.

Pour les indépendants affiliés volontairement : remboursement de 80 % de l'assiette cotisable porté au crédit de l'extrait de compte CCSS (pas de versement direct).

Pratiques et recommandations

La **gestion active de l'absentéisme** est un levier stratégique majeur pour optimiser la répartition des cotisations sociales : une entreprise passant de la Classe 4 à la Classe 1 économise 2,43 points de cotisation (2026), soit environ **24 300 € annuels** sur une masse salariale de 1 million d'euros. Mettre en place des actions de prévention santé (ergonomie, conditions de travail), des entretiens de retour systématiques après chaque absence et un suivi statistique mensuel par service constituent les premières mesures opérationnelles à déployer.

Sur le plan déclaratif, il est impératif de **déclarer toutes les périodes d'incapacité** via SECUline, y compris pendant la période de continuation de salaire. Les déclarations incohérentes (plus d'heures d'absence que d'heures travaillées) entraînent un blocage automatique du remboursement. Les **certificats médicaux** doivent être présentés **avant l'expiration du troisième jour** d'absence pour ouvrir droit au maintien du salaire, conformément aux règles de déclaration des absences maladie. La CNS met en garde contre les certificats commandés en ligne sans consultation médicale réelle, qui peuvent être refusés.

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

Pour les **groupes de sociétés**, chaque entité juridique est affiliée séparément avec son propre classement. Les **travailleurs frontaliers** sont couverts au même titre que les résidents luxembourgeois. Les situations exceptionnelles (pandémie, quarantaine collective) peuvent faire l'objet de mesures dérogatoires avec remboursement à 100 % et participation étatique — suivre les communications officielles de la Mutualité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 §3 al. 2 CT (L. 10 août 2018)	Continuation du salaire jusqu'à la fin du mois du 77e jour d'incapacité sur 18 mois
Art. L.121-6 §3 al. 1 CT	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines d'incapacité
Art. 52-59 CSS	Organisation, affiliation, financement de la Mutualité des employeurs
Art. 34-36 CSS	Assiette de cotisation
Loi du 13 mai 2008	Introduction du statut unique (création de la Mutualité)
Loi du 26 juillet 2023	Dérogation art. 55-56 CSS ; compensation troisième tranche indiciaire
Statuts de la Mutualité des employeurs	Modalités de remboursement, classes et procédures
FEDIL — Paramètres sociaux 2026	Taux de cotisation MDE 2026 : 0,23 % / 0,95 % / 1,56 % / 2,66 %

Le taux de cotisation pension patronale applicable en **2026** est de **8,5 %** (et non 8 %) depuis la loi du 19 décembre 2025, ce qui modifie légèrement le facteur utilisé dans le calcul du remboursement. Les taux de cotisation de la Mutualité varient chaque année : les taux **2025** (0,07 % / 0,99 % / 1,48 % / 2,64 %) et **2026** (0,23 % / 0,95 % / 1,56 % / 2,66 %) sont distincts — vérifier systématiquement l'année applicable lors de l'utilisation de cette fiche.

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.