

Quelle est la procédure pour déclarer un congé maternité ?

Réponse courte

La procédure de déclaration du congé maternité au Luxembourg implique plusieurs étapes clés. La salariée doit d'abord informer son employeur de sa grossesse en lui remettant un **certificat médical** attestant de son état. Ce certificat, établi **dans les 12 dernières semaines de grossesse** par un médecin, indique la date présumée de l'accouchement et doit être transmis à l'employeur par lettre recommandée, remise en mains propres ou par voie électronique.

La salariée déclare ensuite son congé de maternité directement à la **Caisse nationale de santé (CNS)** via le formulaire en ligne "Déclaration de maternité" ou par courrier postal, en joignant le certificat médical. L'employeur doit de son côté adapter la gestion administrative : suspension du contrat de travail, arrêt du versement des salaires pendant le congé, et déclaration de l'absence dans les déclarations mensuelles d'incapacité de travail au **CCSS**. La **CNS** verse directement l'indemnité pécuniaire de maternité à la salariée sur base de sa rémunération des trois derniers mois, plafonnée à cinq fois le salaire social minimum.

Définition

Le **congé maternité** est une période légale de suspension du contrat de travail accordée aux salariées enceintes, leur permettant de s'absenter de leur poste avant et après l'accouchement. Cette protection vise à préserver la santé de la mère et de l'enfant tout en garantissant le maintien des droits de la salariée en matière de rémunération, de sécurité sociale et de protection contre le licenciement.

Le congé maternité s'inscrit dans le cadre de la **politique de protection de la maternité** prévue par le Code du travail luxembourgeois et le Code de la sécurité sociale. Il garantit l'égalité de traitement entre les salariées et la non-discrimination fondée sur la grossesse, conformément aux principes du droit du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé maternité et de l'indemnité pécuniaire associée, la salariée doit remplir les conditions suivantes :

- Être **affiliée à la sécurité sociale luxembourgeoise** à titre obligatoire pendant au moins 6 mois au cours des 12 mois précédant le début du congé de maternité
- Exercer une activité professionnelle effective (salariée, indépendante ou apprentie) au moment de la déclaration
- Remettre un **certificat médical** établi par un médecin dans les 12 dernières semaines de grossesse, précisant la date présumée de l'accouchement

Situation particulière	Adaptation du congé	Base légale
Naissances multiples	Aucune modification de la durée standard	Art. L.332-2
Accouchement prématuré	Jours prénataux non pris ajoutés au congé postnatal	Art. L.332-1
Accouchement après terme	Congé prénatal prolongé sans réduction du postnatal	Art. L.332-1
Complications médicales	Dispense de travail possible avant le congé légal	Art. L.334-3

La **protection contre le licenciement** s'applique dès la remise du certificat médical à l'employeur et pendant toute la durée du congé maternité, ainsi que pendant les **12 semaines suivant la reprise du travail** (Article [L.337-1](#)).

Modalités pratiques

La déclaration du congé maternité suit un processus structuré en plusieurs étapes :

1. Information de l'employeur

La salariée informe son employeur de sa grossesse en lui remettant le certificat médical par l'un des moyens suivants :

- Lettre recommandée avec accusé de réception
- Remise en mains propres contre signature de l'employeur sur le double du certificat
- Voie électronique (fax ou e-mail) avec transmission lisible du certificat

2. Déclaration à la Caisse nationale de santé ([CNS](#))

La salariée déclare son congé de maternité **directement à la [CNS](#)** en utilisant :

- Le formulaire en ligne "Déclaration de maternité" sur le site de la [CNS](#) (cns.public.lu)
- L'envoi par courrier postal : [CNS](#), Indemnités pécuniaires, L-2980 Luxembourg

Le certificat médical doit être joint à cette déclaration. Il ne peut être établi **qu'à partir de 70 jours calendrier avant la date présumée d'accouchement** (soit environ 10 semaines avant).

3. Gestion administrative par l'employeur

L'employeur doit :

- Adapter la **fiche de paie** avec un salaire à 0 € pendant le congé
- **Suspendre le contrat de travail** sans désaffiliation du [CCSS](#)
- Déclarer l'absence dans les **déclarations mensuelles d'incapacité de travail** au [CCSS](#)
- Suspendre les avantages en nature si prévu (voiture de société, chèques-repas)

4. Indemnisation par la [CNS](#)

Élément	Détail	Base légale
Période d'indemnisation	20 semaines (8 prénatales + 12 postnatales)	Art. L.332-1 et L.332-2 du Code du travail
Base de calcul	Rémunération des 3 derniers mois précédant le congé	Art. 25 du Code de la sécurité sociale
Plafond	Quintuple du salaire social minimum	Art. 25 du Code de la sécurité sociale
Versement	Direct à la salariée par la CNS , mensuellement	Code de la sécurité sociale
Égalité	Même montant que l'indemnité pécuniaire de maladie	Art. 25 du Code de la sécurité sociale

5. Après l'accouchement

Envoi d'une copie de l'acte de naissance du nouveau-né à : [CNS](#), Indemnités pécuniaires, L-2980 Luxembourg.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **mettre en place une procédure interne claire** pour la gestion des congés maternité, incluant un point de contact RH dédié et un suivi rigoureux des délais de déclaration. L'employeur doit garantir la **confidentialité absolue** des informations médicales et veiller à l'absence de toute forme de discrimination à l'égard de la salariée enceinte, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Un dialogue anticipé avec la salariée permet d'organiser la continuité du service et de préparer le retour après le congé. Il est conseillé d'informer la salariée de ses droits en matière de protection contre le licenciement, de maintien des droits acquis et de modalités de retour à l'emploi. La salariée conserve le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail survenue durant son absence.

La traçabilité des démarches est essentielle : conservation systématique de tous les documents transmis et reçus (certificats médicaux, accusés de réception, déclarations [CNS](#)) pour garantir la conformité en cas de contrôle ou de litige. Cette documentation permet également de faciliter les échanges avec la [CNS](#) et le [CCSS](#) en cas de questions administratives.

Rappel important : la salariée ne doit pas informer son employeur de sa grossesse lors d'un entretien d'embauche, et si la question est posée, elle n'est pas obligée de dévoiler son état. La protection de la maternité ne s'applique qu'à partir du moment où la salariée informe son employeur par certificat médical.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.332-1 et L.332-2 du Code du travail	Durée du congé de maternité (8 semaines prénatales et 12 semaines postnatales)
Article L.332-3 du Code du travail	Conservation de l'emploi pendant le congé, maintien des droits liés à l'ancienneté
Article L.332-4 du Code du travail	Droit de s'abstenir de reprendre l'emploi et priorité de réembauchage
Article L.337-1 du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la grossesse et 12 semaines après accouchement
Article L.331-2 du Code du travail	Définition de la femme enceinte et obligation d'information par certificat médical
Article L.241-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination fondée sur le sexe
Article 25 du Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire de maternité (conditions, montant, durée)

Le certificat médical doit impérativement être établi **par un médecin** (et non par une sage-femme) dans les 12 dernières semaines de grossesse. Un certificat établi trop tôt ne sera pas accepté par la [CNS](#) et sera retourné. La déclaration se fait **directement par la salariée à la CNS**, et non par l'employeur.

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.