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.

Questions fréquentes

Comment l'employeur déclare-t-il un congé maternité au CCSS ?

L'employeur intègre la période de congé maternité dans la déclaration mensuelle des salaires via SECUline. La CNS verse l'indemnité pécuniaire à la salariée pendant les 20 semaines, sans intervention de la continuation de salaire. L'employeur n'avance pas le salaire pendant cette période.

Le congé maternité ouvre-t-il droit à protection contre le licenciement ?

Oui, la grossesse déclarée par certificat médical et le congé de maternité ouvrent une protection légale contre le licenciement. Tout licenciement pendant cette période protégée est nul. Cette protection s'étend à 12 semaines après le retour de congé pour faciliter la réintégration.

Quel certificat pour la déclaration de grossesse à l'employeur ?

Le certificat médical doit être établi dans les 12 dernières semaines de grossesse par un médecin et indiquer la date présumée de l'accouchement. La transmission à l'employeur ouvre la protection contre le licenciement et les aménagements de poste prévus par le Code du travail.

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

Quelle est la durée du congé maternité au Luxembourg ?

Le congé de maternité est de 20 semaines au total : 8 semaines avant l'accouchement et 12 semaines après. L'indemnisation est de 100% du salaire (plafonnée à 5 fois le SSM, soit 13.518,70 euros par mois). Versée par la CNS via la mutualité pour les frontaliers.

Quelle est la durée du congé paternité au Luxembourg ?

Le congé de paternité est de 10 jours ouvrables fractionnables, indemnisés à 100% du salaire. Il doit être pris dans les deux mois suivant la naissance. La déclaration s'effectue auprès de l'employeur avec justificatif de naissance, et la CNS rembourse l'employeur.

Quelle est la procédure pour déclarer un congé maternité ?

La salariée informe son employeur de sa grossesse en remettant un certificat médical établi dans les 12 dernières semaines, indiquant la date présumée d'accouchement. Le certificat est transmis par lettre recommandée, remise en mains propres ou voie électronique. La protection légale s'active alors.

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 **douze semaines suivant l'accouchement** (art. L.337-1 CT).

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 :

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

- 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. Pour avoir force probante, il ne peut remonter à plus de **douze semaines** à partir de la date présumée de l'accouchement (statuts de la CNS).

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.

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

Pratiques et recommandations

La protection contre le licenciement naît de la constatation médicale de la grossesse, pas de son annonce à l'employeur. Une salariée licenciée peut encore justifier son état par certificat dans les huit jours de la notification : le licenciement est alors nul de plein droit.

La salariée n'a pas à révéler sa grossesse lors d'un entretien d'embauche, et n'est pas tenue de répondre si la question lui est posée. Une décision de recrutement fondée sur cet élément constituerait une discrimination au sens de l'article L.241-1 CT.

Le certificat médical, établi dans les douze dernières semaines et indiquant la date présumée de l'accouchement, se transmet par lettre recommandée, remise en mains propres ou voie électronique. C'est lui qui déclenche à la fois la protection et le calcul du congé.

Pendant le congé, le contrat est suspendu et la Caisse nationale de santé verse directement l'indemnité pécuniaire de maternité : l'employeur n'avance rien. Au retour, la salariée conserve les avantages acquis et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail intervenue pendant son absence.

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)

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

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.