

# Qui paie le salaire pendant le congé maternité au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le congé maternité dure **20 semaines** : 8 semaines de congé prénatal et 12 semaines de congé postnatal. La salariée perçoit une **indemnité pécuniaire de maternité** de **100% du salaire brut**, plafonnée à **5 fois le SSM** (13 518,70 euros/mois en 2026).

L'employeur assure la **continuation du salaire** pendant les premières semaines, puis la **Caisse nationale de santé (CNS)** rembourse intégralement les montants avancés. Le coût effectif pour l'employeur reste limité grâce à ce mécanisme de prise en charge par l'assurance maladie-maternité.

La salariée bénéficie d'une **protection absolue contre le licenciement** dès la remise du certificat médical de grossesse et jusqu'à **12 semaines après l'accouchement**. Tout licenciement notifié pendant cette période est nul de plein droit.

## Définition

Le congé maternité est une période d'**interdiction légale de travail** pour la femme enceinte puis accouchée, pendant laquelle le contrat de travail est suspendu. Il comprend le **congé prénatal** (8 semaines avant la date présumée d'accouchement) et le **congé postnatal** (12 semaines après l'accouchement). Si l'accouchement survient avant la date prévue, les jours non pris en prénatal sont reportés sur le postnatal.

L'**indemnité pécuniaire de maternité** est une prestation en espèces de l'assurance maladie-maternité, calculée sur la base du salaire brut de la salariée et versée par la CNS. Elle garantit le maintien intégral du revenu pendant toute la durée du congé.

## Questions fréquentes

### Comment demander l'indemnité pécuniaire de maternité ?

La salariée ou l'employeur transmet à la CNS le formulaire de demande d'indemnité pécuniaire de maternité accompagné du certificat médical de grossesse. Le versement intervient à 100 % du salaire brut plafonné, et la CNS rembourse l'employeur des montants avancés (article 25 et suivants CSS).

### L'indemnité maternité est-elle plafonnée au Luxembourg ?

Oui, l'indemnité pécuniaire de maternité de la CNS est plafonnée à 5 fois le salaire social minimum, soit 13 518,70 €/mois en 2026. Au-delà, l'employeur peut maintenir la différence à titre volontaire. La période est assimilée à du travail effectif pour l'ancienneté et les congés.

### Le poste est-il conservé après le congé maternité ?

Oui, conformément à l'article L.332-3 du Code du travail, la salariée conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant son départ et profite de toute amélioration des conditions de travail intervenue pendant son absence. Le retour s'effectue sur son poste ou un poste équivalent.

### Quelle est la durée du congé maternité au Luxembourg ?

Le congé maternité dure 20 semaines : 8 semaines de congé prénatal et 12 semaines de congé postnatal (articles L.332-1 et L.332-2 CT). Si l'accouchement survient après la date prévue, le congé prénatal est prolongé sans réduction du postnatal. Aucun cumul n'est requis avec d'autres congés.

### Quelle protection contre le licenciement pendant la grossesse ?

La salariée bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement dès la remise du certificat médical de grossesse et jusqu'à 12 semaines après l'accouchement (art. L.337-1 CT). Tout licenciement notifié pendant cette période est nul de plein droit, sans cause réelle et sérieuse possible.

### Qui paie le salaire pendant le congé maternité au Luxembourg ?

L'employeur assure la continuation du salaire pendant les premières semaines, puis la CNS rembourse intégralement les montants avancés. La salariée perçoit une indemnité pécuniaire de maternité de 100 % du salaire brut, plafonnée à 5 fois le SSM (13 518,70 €/mois en 2026).

## Conditions d'exercice

L'ouverture du droit au congé maternité et à l'indemnité pécuniaire est soumise à des conditions précises.

Critère	Condition
Durée congé prénatal	8 semaines avant la date présumée d'accouchement
Durée congé postnatal	12 semaines après l'accouchement
Durée totale	20 semaines
Affiliation requise	Être affiliée à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment du congé
Certificat médical	Obligatoire, attestant la date présumée d'accouchement
Montant indemnité	100% du salaire brut, plafonné à 5x SSM (13 518,70 €/mois)
Protection licenciement	De la remise du certificat de grossesse jusqu'à 12 semaines post-accouchement

## Modalités pratiques

Le congé maternité fait intervenir l'employeur et la [CNS](#) selon un calendrier précis.

Étape	Acteur	Détail
<b>Déclaration de grossesse</b>	Salariée	Remise du certificat médical à l'employeur (recommandé avec accusé de réception)
<b>Début du congé prénatal</b>	Employeur	Cessation effective du travail 8 semaines avant la date présumée
<b>Continuation du salaire</b>	Employeur	Maintien de la rémunération pendant la période de continuation
<b>Demande d'indemnité</b>	Salariée/Employeur	Formulaire de demande d'indemnité pécuniaire de maternité auprès de la <u>CNS</u>
<b>Versement de l'indemnité</b>	<u>CNS</u>	Prise en charge à 100% du salaire brut (plafonné à 5x SSM)
<b>Remboursement employeur</b>	<u>CNS</u>	Remboursement des montants avancés par l'employeur
<b>Reprise du travail</b>	Salariée	À l'issue du congé postnatal de 12 semaines

## Pratiques et recommandations

**Conserver** le certificat médical de grossesse en lieu sûr et enregistrer sa date de réception, car elle détermine le point de départ de la protection contre le licenciement.

**Anticiper** le remplacement temporaire de la salariée en organisant la passation des dossiers avant le début du congé prénatal, sans exercer de pression sur la date effective de départ.

**Transmettre** rapidement le dossier de demande d'indemnité pécuniaire à la CNS pour éviter tout retard de remboursement et garantir la continuité du versement pour la salariée.

**Maintenir** le lien avec la salariée pendant le congé en l'informant des évolutions importantes de l'entreprise, tout en respectant son droit à la déconnexion.

**Préparer** le retour de la salariée en garantissant la conservation de son poste ou d'un poste équivalent, conformément aux dispositions de l'article L.332-3 du Code du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.332-1</u> du Code du travail	Congé prénatal de 8 semaines et interdiction de travail
Art. <u>L.332-2</u> du Code du travail	Congé postnatal de 12 semaines
Art. <u>L.332-3</u> du Code du travail	Conservation de l'emploi et des avantages acquis
Art. <u>L.337-1</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la grossesse et la maternité
Code de la sécurité sociale, art. 25 et s.	Indemnité pécuniaire de maternité (100% du salaire, plafond 5x SSM)
Règlement (CE) n° 883/2004	Coordination des prestations de maternité pour les frontalières

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé prénatal est prolongé sans réduction du postnatal. La salariée conserve le bénéfice de tous les **avantages acquis** avant son départ et profite de toute amélioration des conditions de travail intervenue pendant son absence. La période de congé maternité est assimilée à du **travail effectif** pour le calcul de l'ancienneté et du congé annuel.

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.