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** (13 856,65 euros/mois depuis le 1er juin 2026).

Le contrat est **suspendu** pendant le congé de maternité : l'employeur ne doit ni salaire ni avance. L'**indemnité pécuniaire de maternité** est versée directement à la salariée par la **Caisse nationale de santé** dès le premier jour du congé, à condition qu'elle ait été affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au cours de l'année précédente (art. 25 CSS).

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.

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

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 (13 856,65 €/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.

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

Étape	Acteur	Détail
Déclaration de grossesse	Salariée	Remise du certificat médical à l'employeur (recommandé avec accusé de réception)
Début du congé prénatal	Employeur	Cessation effective du travail 8 semaines avant la date présumée
Indemnité pécuniaire de maternité	CNS	Versée directement à la salariée dès le premier jour du congé, le contrat étant suspendu (art. 25 CSS)
Demande d'indemnité	Salariée/Employeur	Formulaire de demande d'indemnité pécuniaire de maternité auprès de la CNS
Versement de l'indemnité	CNS	Prise en charge à 100% du salaire brut (plafonné à 5x SSM)
Reprise du travail	Salariée	À l'issue du congé postnatal de 12 semaines

Pratiques et recommandations

Le contrat est suspendu pendant le congé : l'employeur ne verse ni salaire ni avance, et la Caisse nationale de santé paie directement la salariée. Toute avance consentie serait à récupérer ensuite auprès d'elle, non de la Caisse.

La date de réception du certificat médical commande la protection contre le licenciement. L'enregistrer permet d'établir, le cas échéant, qu'une notification est intervenue avant ou après — la différence entre un licenciement valable et un licenciement nul.

Le droit à l'indemnité suppose une affiliation obligatoire de six mois au moins au cours de l'année précédant le congé (art. 25 CSS). C'est le point à vérifier pour une salariée récemment embauchée, avant qu'elle ne construise son budget sur une indemnité qui ne viendra pas.

Au retour, la salariée conserve les avantages acquis et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail intervenue en son absence. Le poste, ou un poste équivalent, doit lui être rendu.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.332-1 du Code du travail	Congé prénatal de 8 semaines et interdiction de travail
Art. L.332-2 du Code du travail	Congé postnatal de 12 semaines
Art. L.332-3 du Code du travail	Conservation de l'emploi et des avantages acquis
Art. L.337-1 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.