

Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont-elles à mentionner sur le bulletin ?

Réponse courte

Les indemnités journalières de la CNS doivent être mentionnées sur le bulletin **uniquement en cas de subrogation**, c'est-à-dire quand l'employeur maintient le salaire et se fait rembourser par la CNS. Dans ce cas, le montant brut des indemnités doit apparaître **distinctement** sur le bulletin avec la période concernée.

Si la CNS verse **directement** les indemnités au salarié sans intervention de l'employeur, **aucune mention** n'est requise sur le bulletin. Il est toutefois recommandé d'indiquer la période d'absence maladie et les jours non rémunérés par l'employeur pour la clarté.

Définition

Les indemnités journalières de maladie sont des **prestations pécuniaires** versées par la Caisse nationale de santé (CNS) au salarié en incapacité de travail, après épuisement de la période de maintien du salaire par l'employeur.

Deux modes de versement existent :

- **Versement direct** : CNS vers le salarié, sans transit par l'employeur
- **Subrogation** : l'employeur maintient le salaire et se fait rembourser par la CNS

L'obligation de mention sur le bulletin dépend du mode choisi.

Questions fréquentes

Comment présenter les indemnités CNS sur le bulletin en cas de subrogation ?

Le bulletin doit comporter une ligne spécifique 'Indemnités journalières CNS' avec le montant brut des indemnités versées, la période couverte (dates début/fin) et une distinction claire du salaire habituel pour assurer la transparence totale.

Les indemnités journalières de la CNS doivent-elles figurer sur le bulletin de paie au Luxembourg ?

Les indemnités journalières de la CNS doivent être mentionnées sur le bulletin uniquement en cas de subrogation, c'est-à-dire quand l'employeur maintient le salaire et se fait rembourser par la CNS. Si la CNS verse directement les indemnités au salarié, aucune mention n'est requise sur le bulletin de paie.

Qu'est-ce que la subrogation pour les indemnités journalières de maladie ?

La subrogation est un système où l'employeur continue de verser le salaire au salarié en arrêt maladie et se fait ensuite rembourser par la CNS. Dans ce cas, l'employeur doit obligatoirement mentionner le montant brut des indemnités CNS distinctement sur le bulletin avec la période concernée.

Que se passe-t-il si la CNS verse directement les indemnités au salarié ?

Quand la CNS verse directement les indemnités au salarié sans intervention de l'employeur, aucune mention des montants CNS n'est requise sur le bulletin. L'employeur peut seulement indiquer la période d'absence maladie et les jours non rémunérés pour information.

Conditions d'exercice

Période de maintien du salaire par l'employeur :

- **77 jours** maximum sur une période de référence de 18 mois
- Salaire intégral maintenu par l'employeur
- Pas d'intervention de la CNS durant cette période

Après épuisement du maintien :

Option 1 - Versement direct CNS :

- La CNS verse directement au salarié
- L'employeur n'intervient plus
- **Pas de mention** sur le bulletin de paie
- Simple information de l'absence

Option 2 - Subrogation :

- L'employeur continue de verser le salaire
- Il se fait rembourser par la CNS
- **Mention obligatoire** sur le bulletin
- Transparence totale requise

Modalités pratiques

En cas de subrogation (mention obligatoire) :

Le bulletin doit comporter :

1. **Ligne spécifique** "Indemnités journalières CNS"
2. **Montant brut** des indemnités versées
3. **Période couverte** (dates début/fin)
4. **Distinction claire** du salaire habituel

Exemple de présentation :

```
Salaire de base : 2 500,00 €  
Indemnités [CNS](https://cns.public.lu/) (01-15/03) : 1 250,00 €  
Total brut : 3 750,00 €
```

Sans subrogation (pas de mention) :

Le bulletin indique seulement :

- Période d'absence pour maladie
- Nombre de jours non rémunérés
- Éventuellement : "Indemnités versées directement par CNS"

Documentation à conserver :

- Déclarations d'incapacité
- Correspondances CNS
- Justificatifs de subrogation
- Décomptes de remboursement

Pratiques et recommandations

Bonnes pratiques générales :

Clarté et transparence :

Distinguer clairement les sources de revenus

Éviter toute confusion pour le salarié

Informer sur le mode de versement choisi

Expliquer les impacts sur la fiche de paie

En cas de subrogation :

- **Mentionner systématiquement** les montants CNS
-

Ventiler précisément les périodes

Conserver les preuves de remboursement

Vérifier la concordance des montants

Sans subrogation :

- **Ne pas mentionner** les montants CNS
- **S'abstenir** de toute référence aux indemnités
-

Indiquer uniquement l'absence

Orienter le salarié vers la CNS pour les détails

Points de vigilance :

- La mention erronée peut induire en erreur
- Les montants CNS ne sont pas du salaire employeur
- La traçabilité est essentielle en cas de contrôle
- L'ITM vérifie la conformité des bulletins

Cadre juridique

Article L.125-7 du Code du travail : Transparence obligatoire sur la composition de la rémunération versée

Article L.121-6 du Code du travail : Répartition des obligations entre employeur et CNS

Circulaire n° 3834 du 11 janvier 2019 : Seules les sommes versées par l'employeur figurent sur le bulletin

Jurisprudence nationale :

- Mention obligatoire uniquement si subrogation
- Interdiction de mentionner les versements directs CNS
- Transparence totale sur l'origine des fonds

Principe général : Le bulletin reflète uniquement ce que l'employeur verse effectivement

La règle est simple : **mentionnez uniquement** ce que vous versez réellement. En cas de subrogation, transparence totale. Sans subrogation, aucune mention des indemnités CNS. Toute erreur peut créer de la confusion et des problèmes administratifs ou fiscaux pour le salarié.

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.