Quel est le salaire de référence retenu pour le calcul des indemnités pécuniaires de maladie ?

Réponse courte

En 2026, le **salaire de référence** retenu pour les indemnités pécuniaires de maladie au Luxembourg repose sur deux composantes : le **salaire de base** (montant le plus élevé des **3 mois civils** précédant l'incapacité) et la moyenne mensuelle des **compléments variables** des **12 mois civils** précédents.

L'indemnité CNS est plafonnée à **5 × SSM** (13 856,65 €/mois) et ne peut être inférieure au **SSM** (2 771,33 €, proratisé en temps partiel). Les **heures supplémentaires** sont systématiquement exclues, même régulières.

Au-delà des **77 premiers jours** d'incapacité sur 18 mois — pendant lesquels l'employeur maintient le salaire — c'est la CNS qui indemnise selon ces règles. Les apprentis relèvent d'un calcul spécifique fondé sur l'indemnité d'apprentissage.

Définition

Le salaire de référence est la **base de calcul officielle** utilisée par la **Caisse nationale de santé (CNS)** pour fixer le montant des indemnités pécuniaires de maladie. Il vise à reproduire la rémunération habituelle du salarié tout en évitant les distorsions liées à des revenus exceptionnels. Le calcul repose sur une logique **mixte** : salaire fixe récent (3 mois) et compléments variables sur une période plus longue (12 mois).

Questions fréquentes

Comment est calculé le salaire de référence pour les indemnités de maladie au Luxembourg ?

Le salaire de référence pour les indemnités de maladie est calculé sur la base du salaire de base des 3 derniers mois, auxquels s'ajoutent les éléments variables de rémunération des 12 derniers mois. Cette assiette permet de prendre en compte les variations de rémunération sur une période représentative.

Les heures supplémentaires sont-elles incluses dans l'assiette des indemnités de maladie ?

Non, les heures supplémentaires sont exclues de l'assiette de calcul des indemnités de maladie. Seuls le salaire fixe et les compléments variables habituels (primes, commissions) entrent dans le calcul, dans la limite du plafond de 5 fois le SSM.

Pendant combien de temps l'employeur maintient-il le salaire en cas de maladie ?

L'employeur est tenu de maintenir le salaire pendant les premiers mois d'incapacité de travail, selon les règles prévues par le Code du travail et complétées par la CNS. La durée exacte dépend de l'ancienneté du salarié et des dispositions conventionnelles applicables.

Quelles sont les obligations de l'employeur lors d'une prolongation de maladie ?

L'employeur doit déclarer la maladie prolongée à la CNS et peut être amené à engager une procédure de reclassement professionnel si le salarié est déclaré inapte à son poste. Des visites médicales de contrôle peuvent être demandées, et l'employeur doit respecter les droits du salarié tout au long de la période d'incapacité.

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

Y a-t-il un plafond pour le calcul des indemnités de maladie au Luxembourg ?

Oui, les indemnités de maladie sont calculées dans la limite de 5 fois le salaire social minimum (SSM), soit 13 518,70 euros par mois en 2026. La fraction du salaire excédant ce plafond n'est pas prise en compte pour le calcul des indemnités versées par la CNS.

Conditions d’exercice

Le droit aux indemnités CNS s'ouvre après épuisement de la période de maintien de salaire par l'employeur, selon des conditions précises.

Condition	Détail
Affiliation	CCSS obligatoire
Maintien de salaire employeur	77 premiers jours d'incapacité sur 18 mois
Certificat médical	Transmis sous 3 jours
Validation médicale	Par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)
Bénéficiaires	Tous les salariés affiliés (CDI, CDD, temps partiel, apprentis)

Modalités pratiques

L'assiette se compose d'éléments inclus et exclus, avec un double plafonnement légal.

Élément	Détail
Salaire de base (3 mois)	Montant le plus élevé des 3 mois civils précédant l'incapacité
Compléments/accessoires (12 mois)	Moyenne mensuelle des primes, commissions, avantages en nature imposables
Éléments inclus	Salaire contractuel, primes régulières, avantages en nature imposables, suppléments fixes
Éléments exclus	Heures supplémentaires, gratifications exceptionnelles, remboursements de frais
Plancher	SSM (2 771,33 €), proratisé en temps partiel
Plafond	5 × SSM = 13 856,65 € par mois
Apprentis	Calcul sur la base de l'indemnité d'apprentissage

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

Pratiques et recommandations

Paramétrer le logiciel de paie pour distinguer clairement les éléments fixes et les éléments variables, en conformité avec les règles d'assiette CNS.

Vérifier la conformité des bulletins transmis à la CNS avec les règles d'assiette, notamment l'exclusion systématique des heures supplémentaires.

Prévoir une procédure de contrôle interne pour éviter erreurs ou omissions dans le calcul du salaire de référence.

Informer les salariés sur la méthodologie afin de réduire les contestations lors de la liquidation des indemnités.

Conserver les justificatifs (bulletins, contrats, certificats médicaux) pendant **5 ans** minimum pour préparer d'éventuels contrôles CCSS.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Maintien de salaire par l'employeur (obligations du salarié malade)
Code de la sécurité sociale - Art. 155	Assiette de calcul des indemnités pécuniaires
Code de la sécurité sociale - Art. 241	Plafonds applicables aux prestations de maladie
Code de la sécurité sociale - Art. 376	Règles de liquidation des indemnités
RGD du 16 décembre 2008	Assiette des cotisations et rémunérations en nature
CNS – Procédures SECUline	Transmission électronique des salaires de référence

Les heures supplémentaires sont toujours exclues de l'assiette CNS, même si elles étaient régulières. En cas d'erreur de calcul, l'employeur ou la CNS peuvent appliquer une **régularisation rétroactive**, entraînant parfois des ajustements financiers sensibles.

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.