Quels sont les taux de la mutualité des employeurs au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

La **Mutualité des Employeurs (MDE)** applique en 2026 **quatre classes de taux** déterminées par le taux d'**absentéisme financier** de l'entreprise : **0,23 %** pour les entreprises les moins absentes, **0,95 %**, **1,56 %** et **2,66 %** pour les entreprises présentant les taux d'absentéisme les plus élevés. Ces taux sont calculés sur la masse salariale brute et sont intégralement à la **charge de l'employeur**.

La MDE rembourse à l'employeur les salaires maintenus et les cotisations patronales afférentes pendant les absences maladie des salariés, au-delà de la période légale à charge directe de l'employeur. La classe tarifaire est révisée annuellement par la CCSS sur la base des données d'absentéisme financier de l'année de référence. Ce mécanisme de responsabilisation incite fortement les entreprises à investir dans la prévention de l'absentéisme.

Définition

La **Mutualité des Employeurs** est un mécanisme de mutualisation du risque absentéisme entre employeurs luxembourgeois, géré par le Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS). Elle couvre le remboursement des **salaires maintenus** pendant les incapacités de travail pour maladie ou accident non professionnel des salariés, ainsi que les **charges patronales** afférentes, afin de répartir équitablement la charge financière entre entreprises selon leur propre sinistralité.

Le système est basé sur le principe de **responsabilisation** : les employeurs présentant un absentéisme élevé paient une cotisation plus forte, ce qui les incite à investir dans la prévention et le **bien-être au travail**.

Questions fréquentes

Comment est calculé le taux d'absentéisme financier déterminant la classe MDE ?

Le taux d'absentéisme financier est le rapport entre les remboursements de salaires maintenus versés par la MDE à l'employeur et la masse salariale totale brute sur la période de référence. Il est calculé annuellement par la CCSS sur la base des données de l'année précédente.

Quand l'employeur est-il notifié de sa classe tarifaire MDE ?

L'employeur reçoit un avis de classement de la CCSS en début d'année, indiquant le taux MDE applicable pour l'exercice en cours. Ce taux est révisé annuellement sur la base des données d'absentéisme de l'année de référence.

Que rembourse exactement la MDE à l'employeur ?

La MDE rembourse à l'employeur les salaires maintenus et les cotisations patronales afférentes pendant les absences maladie des salariés, après la période légale directement à charge de l'employeur. Ce sont des remboursements de salaires, non des indemnités pécuniaires de maladie (ces dernières étant versées par la CNS directement au salarié).

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

Quel est l'impact financier du passage d'une classe MDE à l'autre ?

Pour une entreprise de 50 salariés avec un salaire moyen de 4 000 €, l'écart entre la classe la plus favorable (0,23 %) et la classe la plus onéreuse (2,66 %) représente environ 46 560 € de charges annuelles supplémentaires, ce qui justifie pleinement les investissements en prévention de l'absentéisme.

Quels sont les quatre taux de cotisation MDE applicables en 2026 ?

La Mutualité des Employeurs applique quatre taux selon le taux d'absentéisme financier de l'entreprise : 0,23 % (absentéisme 0,65 %), 0,95 % (0,65 % à 1,60 %), 1,56 % (1,60 % à 2,50 %) et 2,66 % (? 2,50 %). Ces cotisations sont intégralement à la charge de l'employeur.

Conditions d’exercice

Le classement de l'employeur dans l'une des quatre classes tarifaires est déterminé selon les conditions suivantes.

Taux d'absentéisme financier	Taux MDE 2026	Profil de l'entreprise
< 0,65 %	**0,23 %**	Absentéisme très faible — classe la plus avantageuse
0,65 % à < 1,60 %	**0,95 %**	Absentéisme modéré — classe intermédiaire basse
1,60 % à < 2,50 %	**1,56 %**	Absentéisme élevé — classe intermédiaire haute
? 2,50 %	**2,66 %**	Absentéisme très élevé — classe la plus onéreuse

Le **taux d'absentéisme financier** est calculé comme le rapport entre le montant total des **remboursements de salaires maintenus versés par la MDE à l'employeur** (et non des indemnités pécuniaires de maladie, qui sont versées par la CNS directement au salarié) et la masse salariale totale brute sur la période de référence.

Modalités pratiques

Les paramètres clés de gestion de la MDE en 2026 sont détaillés ci-dessous.

Élément	Détail
Organisme gestionnaire	Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)
Charge	Intégralement à la charge de l'employeur (aucune part salariale)
Assiette de calcul	Masse salariale brute soumise aux cotisations sociales
Révision du taux	Annuelle, par la CCSS, sur la base des données N-1
Notification	L'employeur reçoit un avis de classement de la CCSS en début d'année
Remboursement	Salaires maintenus + cotisations patronales pendant incapacité maladie
Période à charge employeur	Maintien de salaire légal avant intervention MDE selon ancienneté
Impact sur charge totale	Fourchette employeur 12,37 % (classe 1) à 15,89 % (classe 4 + CNPF)

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

Pratiques et recommandations

Analyser régulièrement le taux d'absentéisme financier de l'entreprise pour anticiper le classement MDE de l'année suivante. Un suivi mensuel des absences maladie permet d'identifier les tendances avant la période de référence de la CCSS.

Investir dans des actions de prévention santé au travail (ergonomie, bien-être, gestion du stress) pour réduire l'absentéisme et bénéficier d'un classement plus favorable. Le passage de la classe 4 à la classe 1 représente une économie de 2,43 points de masse salariale.

Vérifier le classement reçu de la CCSS en début d'année et contester dans les délais légaux si le taux d'absentéisme de référence semble erroné. Les erreurs de classification peuvent entraîner des surcoûts importants sur l'année entière.

Intégrer le taux MDE dans les calculs prévisionnels de masse salariale chargée. Pour une entreprise de 50 salariés avec un salaire moyen de 4 000 €, l'écart entre la classe 1 et la classe 4 représente environ 46 560 € de charges annuelles supplémentaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale	Dispositions relatives à la Mutualité des Employeurs et au remboursement des salaires maintenus
CCSS	Organisme gestionnaire — fixation annuelle des classes tarifaires sur base des données d'absentéisme
Art. L.121-6 et suivants	Obligations de maintien de salaire pendant maladie à charge de l'employeur

Le taux MDE applicable à chaque entreprise est individuel et peut varier significativement d'une année à l'autre selon l'évolution du taux d'absentéisme financier. Les employeurs qui mettent en place des politiques actives de prévention de l'absentéisme peuvent améliorer leur classe tarifaire et réduire leur charge de cotisations sur plusieurs années consécutives.

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.