Quelles formalités doit respecter l'employeur lors de la maternité (certificat, déclaration CNS) ?

Réponse courte

L'employeur doit, dès réception du **certificat médical** attestant de la grossesse envoyé par **lettre recommandée**, accuser réception à la salariée, consigner la date de remise, et garantir la **confidentialité** de l'information. Il doit garantir la **protection contre le licenciement** dès la remise du certificat médical et jusqu'à **12 semaines après l'accouchement**.

L'employeur doit informer le **CCSS** (Centre commun de la sécurité sociale) de l'absence pour maternité et **cesser le paiement du salaire** dès le début du congé prénatal, la CNS prenant le relais pour l'**indemnité de maternité**. Il doit également mettre à jour la fiche de paie pour refléter cette suspension et préparer la **réintégration** de la salariée dans son poste ou un poste équivalent à l'issue du congé.

Il est important de noter que l'employeur **ne déclare pas directement à la CNS** — cette démarche relève de la salariée. Son rôle se limite à l'information au CCSS via les déclarations mensuelles habituelles et à la cessation du paiement du salaire dès le début du congé prénatal.

Définition

Le **congé de maternité** correspond à une période de suspension du contrat de travail accordée à la salariée enceinte, comprenant un **congé prénatal** (8 semaines) et un **congé postnatal** (12 semaines). Cette période vise à protéger la santé de la mère et de l'enfant, tout en assurant à la salariée une protection contre le licenciement et une indemnisation spécifique par la CNS.

L'employeur doit respecter des **formalités strictes** relatives à la gestion administrative du congé, à la protection de l'emploi et à la coordination avec les organismes de sécurité sociale luxembourgeois.

Questions fréquentes

À partir de quand l'employeur doit-il cesser de payer le salaire lors d'un congé de maternité ?

L'employeur doit cesser le versement du salaire dès le début du congé prénatal, soit 8 semaines avant l'accouchement prévu, la CNS prenant alors le relais pour l'indemnité de maternité. La fiche de paie doit être mise à jour pour refléter cette suspension du salaire et l'indemnisation CNS.

L'employeur doit-il déclarer directement à la CNS le congé de maternité de sa salariée au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne déclare pas directement à la CNS : cette démarche relève de la salariée elle-même. Le rôle de l'employeur se limite à l'information au CCSS via les déclarations mensuelles habituelles et à la cessation du paiement du salaire dès le début du congé prénatal.

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

Quelles formalités l'employeur doit-il accomplir dès réception du certificat médical de grossesse au Luxembourg ?

L'employeur doit accuser réception par écrit du certificat médical envoyé par lettre recommandée, consigner la date de remise pour la traçabilité et garantir la confidentialité des informations médicales. La protection contre le licenciement devient effective immédiatement dès la remise du certificat et s'étend jusqu'à 12 semaines après l'accouchement, conformément à l'article L.337-1.

Quelles obligations s'imposent à l'employeur concernant la réintégration après un congé de maternité ?

L'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste identique ou un poste équivalent avec rémunération au moins équivalente à l'issue du congé, conformément à l'article L.332-3. La période de congé est intégralement prise en compte pour l'ancienneté et les congés payés.

Quels documents l'employeur peut-il légalement exiger d'une salariée enceinte au Luxembourg ?

L'employeur ne peut exiger que les documents expressément prévus par la loi : le certificat médical attestant de la grossesse et la date présumée d'accouchement, établi par un médecin et envoyé par lettre recommandée dans les 12 dernières semaines de grossesse. Aucun document médical supplémentaire ne peut être exigé.

Conditions d’exercice

La salariée enclenche la procédure en remettant le certificat médical selon les modalités de l'article L.331-2. Les obligations qui en découlent pour l'employeur sont résumées ci-dessous.

Obligation	Contenu
Certificat médical	Établi par un médecin, envoyé par lettre recommandée, indiquant la date présumée d'accouchement
Délai de remise	Dans les 12 dernières semaines de grossesse
Documents exigibles	Uniquement ceux prévus par la loi — aucun document médical supplémentaire
Confidentialité	Garantie obligatoire des informations médicales transmises
Égalité de traitement	Aucune discrimination à l'égard de la salariée enceinte

Modalités pratiques

Les formalités à accomplir par l'employeur dès réception du certificat médical et pendant le congé sont regroupées ci-dessous.

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

Étape	Formalité requise
Dès réception du certificat	Accuser réception par écrit, consigner la date pour la traçabilité
Protection licenciement	Effective immédiatement, jusqu'à 12 semaines après l'accouchement (art. L.337-1)
Information CCSS	Via les déclarations mensuelles habituelles
Paiement du salaire	Suspendu dès le début du congé prénatal (8 semaines avant accouchement prévu)
Mise à jour fiche de paie	Refléter la suspension et l'indemnisation CNS
Accouchement prématuré	Report automatique de la période prénatale non prise sur le postnatal
Réintégration post-congé	Poste identique ou équivalent, avec maintien de tous les avantages acquis
Ancienneté et congés payés	La période de congé est intégralement prise en compte

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne pour l'enregistrement, la traçabilité et le traitement confidentiel des certificats médicaux de grossesse est une bonne pratique essentielle. **Créer un dossier maternité** spécifique pour chaque salariée, incluant un calendrier prévisionnel des dates clés (début congé, accouchement prévu, retour), facilite le suivi administratif.

Sensibiliser les managers à la confidentialité, à la non-discrimination et à l'égalité de traitement envers les salariées enceintes est une obligation de l'employeur, sanctionnable en cas de manquement. **Planifier le remplacement temporaire** pendant les 20 semaines de congé (8+12) et **préparer un entretien de retour** pour faciliter la réintégration sont des mesures de bonne gestion RH recommandées.

Informer la salariée de ses droits et des démarches à accomplir auprès de la CNS pour l'ouverture des droits à l'indemnité de maternité relève de la responsabilité de l'employeur.

Cadre juridique

Les dispositions légales régissant les formalités employeur en matière de maternité sont les suivantes.

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

Référence	Objet
Art. L.331-2	Définition femme enceinte et obligation certificat médical recommandé
Art. L.332-1 et L.332-2	Durées des congés prénatal et postnatal
Art. L.332-3	Conservation de l'emploi et maintien des avantages
Art. L.337-1	Protection contre le licenciement (12 semaines après accouchement)
Art. L.337-3	Suspension de la période d'essai
Code de la sécurité sociale	Indemnisation par la CNS

L'employeur **ne déclare pas directement** à la CNS — cette démarche relève de la salariée. Son rôle se limite à l'information au CCSS via les déclarations mensuelles et à la cessation du paiement du salaire dès le début du congé prénatal. **Documenter chaque étape** est essentiel pour la conformité légale.

Voir aussi

- Congé de maternité : conditions et durée légale
- Documents à transmettre à la CNS pour un congé maternité ou adoption

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.