

Quel est le rôle de la CNS et comment gérer les demandes d'indemnité maladie ou maternité au Luxembourg ?

Réponse courte

La **CNS (Caisse nationale de santé)** est l'organisme public responsable de l'assurance maladie-maternité au Luxembourg. Elle instruit les demandes d'indemnité, vérifie les conditions d'ouverture des droits, contrôle la légitimité des arrêts de travail et assure le paiement des indemnités.

Pour la **maladie**, le salarié doit transmettre son certificat médical à l'employeur et à la **CNS** dans les **3 jours**. L'employeur maintient le salaire pendant les **77 premiers jours**, puis la **CNS** verse directement l'indemnité au salarié.

Pour la **maternité**, la salariée doit adresser à la **CNS** une demande avec certificat médical et preuves d'affiliation. L'indemnité est versée pendant **20 semaines** (8 semaines prénatales + 12 semaines postnatales).

Définition

La **Caisse nationale de santé (CNS)** est l'organisme public chargé de la gestion de l'assurance maladie-maternité pour la majorité des salariés et indépendants affiliés au régime général luxembourgeois. Ses missions principales comprennent le **remboursement des frais de santé**, le **versement des indemnités pécuniaires** en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou de maternité, ainsi que le **contrôle médical** de la légitimité des arrêts de travail.

La **CNS** instruit les demandes d'indemnité, vérifie les conditions d'ouverture des droits selon le Code de la sécurité sociale et assure le paiement direct aux assurés ou, en cas de **subrogation**, à l'employeur qui maintient le salaire. Elle veille également au respect des obligations légales en matière de protection sociale et garantit la **traçabilité** des démarches administratives.

Conditions d'exercice

Pour les indemnités maladie :

- **Affiliation active** à la sécurité sociale luxembourgeoise
- **Incapacité de travail** médicalement constatée par certificat médical
- **Respect du délai** de 3 jours pour la transmission du certificat
- **Pas de condition d'ancienneté** pour l'ouverture des droits

Pour les indemnités maternité :

- **Affiliation continue** de 6 mois au cours des 12 mois précédant le congé
- **Certificat médical** attestant la grossesse et la date présumée d'accouchement
- **Cotisations à jour** au moment de la demande
- **Interdiction de travail** pendant le congé de maternité

L'**égalité de traitement** entre salariés, la **confidentialité des données médicales** et l'**encadrement humain** des décisions sont des obligations légales à respecter systématiquement.

Modalités pratiques

GESTION DES ARRÊTS MALADIE :

Obligations du salarié :

- Informer l'employeur le **1er jour** d'absence (par tout moyen)
- Transmettre le certificat médical dans les **3 jours ouvrables** :
 - **Volet 1** : à l'employeur
 - **Volet 2** : à la CNS
- Respecter les **heures de sortie** autorisées
- Se soumettre aux **contrôles médicaux** CNS si demandés

Rôle de l'employeur (77 premiers jours) :

- **Maintenir le salaire** intégral pendant 77 jours sur 18 mois
- **Vérifier** la conformité du certificat (dates, signature, identité)
- **Archiver** l'original du certificat médical
- **Déclarer** l'absence dans le système de paie
- **Possibilité de contre-visite** médicale à ses frais

Intervention CNS (après 77 jours) :

- **Calcul de l'indemnité** : maximum 5 × SSM (13.519 €/mois)
- **Versement direct** au salarié ou subrogation à l'employeur
- **Durée maximale** : 52 semaines sur période de 104 semaines
- **Contrôle médical** possible à tout moment

GESTION DU CONGÉ MATERNITÉ :

Démarches de la salariée :

1. **12 semaines avant** l'accouchement : informer l'employeur
2. **8 semaines avant** : transmettre certificat médical à CNS et employeur
3. **Pièces à fournir** :
 - Certificat médical avec date présumée d'accouchement
 - Formulaire de demande CNS
 - Attestation d'affiliation employeur

Durée et indemnités :

- **Congé prénatal** : 8 semaines (dont 2 facultatives)
- **Congé postnatal** : 12 semaines obligatoires
- **Prolongations possibles** : prématurité, naissances multiples, allaitement
- **Montant** : 100% du salaire plafonné à 5 x SSM

Cas particuliers :

- **Adoption** : 12 semaines d'indemnité
- **Congé parental** : à distinguer du congé maternité
- **Fausse couche** : arrêt maladie classique avant 12 semaines

TRANSMISSION ÉLECTRONIQUE (RECOMMANDÉE) :

- Plateforme **eSanté** pour certificats médicaux
- Portail MyGuichet.lu pour suivis de dossier
- CNS Connect pour employeurs (subrogation)
- **Traçabilité automatique** et accusés de réception

Pratiques et recommandations

Bonnes pratiques employeur :

- **Créer une procédure** interne claire pour la gestion des absences
- **Former** les managers aux obligations légales et délais
- **Sensibiliser** les salariés aux procédures dès l'embauche
- **Documenter** systématiquement toutes les démarches

Gestion des certificats médicaux :

- **Vérifier** immédiatement : identité, dates, signature, cachet médical
- **Scanner** et archiver avant transmission à la CNS
- **Rappeler** les délais si certificat manquant au jour 2
- **Refuser** les certificats rétroactifs non justifiés

Cas de subrogation :

- **Demande formelle** à la CNS avec justificatifs de maintien du salaire
- **Convention écrite** recommandée avec le salarié
- **Suivi mensuel** des remboursements CNS
- **Régularisation** en cas de trop-perçu

Points de vigilance :

- **Respecter** strictement la confidentialité médicale
- **Éviter** toute discrimination liée à l'état de santé
- **Garantir** l'égalité de traitement entre salariés
- **Tracer** toutes les communications et décisions

Gestion des contrôles :

- **Contre-visite employeur** : dans les 3 premiers jours uniquement
- **Contrôle CNS** : coopération obligatoire du salarié
- **Contestation** : procédure contradictoire avec expertise médicale
- **Documentation** : conserver tous les échanges

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article L.121-6 : obligations de notification et délais (3 jours)
- Articles L.234-51 à L.234-57 : continuation du salaire (77 jours)
- Articles L.332-1 à L.332-4 : protection maternité
- Article L.241-1 : égalité de traitement et non-discrimination

Code de la sécurité sociale :

- Article **7** : conditions d'affiliation
- Article **29** : conditions indemnité maternité (6 mois/12 mois)
- Articles **47 à 57** : indemnités pécuniaires de maladie
- Article **52** : modalités de calcul (plafond 5 x SSM)
- Articles **57 et suivants** : subrogation employeur

Textes réglementaires :

- **Règlement grand-ducal du 16 mars 2022** : procédure certificats médicaux
- **Circulaire CNS 2025/01** : barèmes et plafonds actualisés
- **Convention CNS-employeurs** : modalités de subrogation

Jurisprudence récente :

- Arrêts sur la **validité des certificats** rétroactifs
- Décisions sur les **heures de sortie** autorisées
- Jurisprudence **protection données médicales**

En cas de **doute sur la validité** d'un arrêt maladie, il est conseillé de solliciter rapidement un avis du **service médical CNS** ou d'engager une **contre-visite médicale** dans les 3 jours.

Le **non-respect des délais** (3 jours) peut entraîner la **perte des indemnités** pour le salarié et des **sanctions** pour l'employeur en cas de non-déclaration.

La **traçabilité complète** des démarches et le **respect absolu de la confidentialité médicale** sont essentiels pour la conformité légale et la prévention des contentieux. Toute **discrimination** liée à l'état de santé ou à la maternité expose à des sanctions pénales.

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.