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 :

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

- **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 :

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

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 × 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 :

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

- **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 :

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

- 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 × 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.