

Le salaire est-il maintenu pendant le congé de maternité au Luxembourg ?

Réponse courte

Pendant le congé de maternité, ce n'est pas l'employeur qui maintient le salaire mais la Caisse nationale de santé ([CNS](https://cns.public.lu/)) qui verse une indemnité pécuniaire de maternité. Cette indemnité correspond au **salaire antérieur** de la salariée, plafonné à 5 fois le salaire social minimum. La salariée perçoit donc un revenu de remplacement équivalent à sa rémunération habituelle, dans la limite de ce plafond. L'employeur est déchargé de toute obligation de paiement pendant la durée du congé, soit **20 semaines** au total.

Toutefois, l'art. L.332-3 du Code du travail garantit que la salariée conserve le bénéfice de tous les **avantages acquis** avant le début du congé et profite de toute amélioration des conditions de travail intervenue pendant son absence. La situation diffère donc du congé maladie, où l'employeur assure la continuation du salaire pendant les **77 premiers jours** avant le relais par la CNS.

Définition

Le **maintien de salaire** pendant le congé de maternité désigne en réalité le versement d'une indemnité pécuniaire par la CNS en remplacement du salaire. L'**indemnité pécuniaire de maternité** est une prestation de sécurité sociale et non un salaire au sens strict. La garantie des **avantages acquis** assure que la salariée ne subit aucun préjudice dans ses droits contractuels.

Conditions d'exercice

Le mécanisme de remplacement du salaire pendant le congé de maternité se distingue du maintien de salaire classique.

Élément	Congé de maternité	Congé maladie (comparaison)
Payeur	<u>CNS</u>	Employeur puis <u>CNS</u>
Durée employeur	0 jour	77 jours
Durée <u>CNS</u>	20 semaines	À partir du 78e jour
Montant	100 % du salaire (plafonné à 5x SSM)	100 % du salaire (plafonné à 5x SSM)
Avantages acquis	Maintenus	Non spécifiquement garantis

Modalités pratiques

La transition entre le salaire et l'indemnité CNS nécessite une coordination administrative.

Élément	Détail
Dernier salaire	Versé par l'employeur jusqu'à la veille du congé prénatal
Premier versement <u>CNS</u>	À compter du premier jour du congé prénatal
Attestation employeur	À fournir à la <u>CNS</u> pour le calcul de l'indemnité
Fiche de paie	L'employeur ne produit plus de fiche de paie pendant le congé
Reprise du salaire	Dès le premier jour de reprise du travail après le congé postnatal

Pratiques et recommandations

Préparer la transition salariale en calculant le dernier jour de salaire et en informant la salariée de la date de basculement vers l'indemnité CNS.

Vérifier le montant de l'indemnité en cas de salaire supérieur au plafond de 5 fois le SSM et informer la salariée d'une éventuelle perte de revenus.

Maintenir les avantages en nature dont bénéficiait la salariée avant le congé, conformément à l'art. L.332-3.

Appliquer les augmentations collectives intervenues pendant le congé de maternité dès la reprise de la salariée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.332-3 (1)</u>	Conservation de l'emploi et salaire au moins équivalent
Art. <u>L.332-3 (2)</u>	Maintien des avantages acquis et bénéfice des améliorations intervenues
Art. <u>L.332-1</u>	Congé prénatal de 8 semaines
Art. <u>L.332-2</u>	Congé postnatal de 12 semaines
Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire de maternité versée par la <u>CNS</u>

Bien que l'employeur ne verse pas de salaire pendant le congé de maternité, il reste le garant de l'ensemble des droits contractuels de la salariée. Toute convention collective ou accord d'entreprise peut prévoir un complément de salaire pour les rémunérations dépassant le plafond CNS.

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.