Faut-il transmettre le certificat médical à la CNS en cas d'arrêt maladie ?

Réponse courte

Oui, le **certificat médical doit obligatoirement être transmis à la CNS** dans un délai de **trois jours** à compter du début de l'incapacité de travail. Cette obligation s'applique **en parallèle** de la transmission à l'employeur et concerne tous les salariés affiliés au régime luxembourgeois d'assurance maladie.

Cette double obligation vise deux finalités distinctes : la transmission à l'employeur garantit le **maintien du salaire**, tandis que la transmission à la CNS conditionne le versement ultérieur de **l'indemnité pécuniaire de maladie**. Le non-respect du délai peut entraîner la suspension du droit aux prestations de la CNS, même si l'employeur a bien reçu le document.

L'obligation de transmission à la CNS concerne spécifiquement les **incapacités de travail de plus de deux jours ouvrés**. Pour les absences de un ou deux jours ouvrés, seul l'employeur doit être informé, sauf si celui-ci exige un certificat dès le premier jour ou en cas d'arrêts fréquents où la CNS peut imposer cette obligation.

Le certificat médical comporte généralement **trois volets** : le premier pour la CNS, le deuxième pour l'employeur, et le troisième conservé par le salarié. La transmission à la CNS relève de la responsabilité exclusive du salarié et constitue une condition impérative pour garantir ses droits aux prestations de sécurité sociale.

Définition

Le **certificat médical d'incapacité de travail** est un document officiel établi par un médecin attestant de l'incapacité temporaire d'un salarié à exercer son activité professionnelle pour raisons de santé. Selon l'**article L.121-6 du Code du travail**, ce document précise la durée de l'incapacité et, le cas échéant, les restrictions éventuelles.

Il constitue la preuve médicale nécessaire pour l'ouverture du droit au **maintien du salaire** par l'employeur durant la période de continuation de rémunération, et aux **indemnités pécuniaires de maladie** versées par la Caisse nationale de santé lorsque l'incapacité se prolonge au-delà de cette période. Ce certificat joue un rôle central dans la protection sociale du salarié en matière d'incapacité de travail au Luxembourg.

Questions fréquentes

Comment transmettre le certificat médical à la CNS et quels sont les volets à envoyer ?

Le certificat médical comporte trois volets : le volet n°1 doit être transmis à la CNS par courrier postal à l'adresse CNS - Indemnités pécuniaires - L-2980 Luxembourg, ou via le formulaire électronique sur cns.public.lu. Le volet n°2 va à l'employeur et le volet n°3 est conservé par le salarié.

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

Faut-il obligatoirement transmettre le certificat médical à la CNS en cas d'arrêt maladie au Luxembourg ?

Oui, le certificat médical doit obligatoirement être transmis à la CNS dans un délai de trois jours à compter du début de l'incapacité de travail. Cette obligation s'applique en parallèle de la transmission à l'employeur et concerne toutes les incapacités de travail de plus de deux jours ouvrés pour les salariés affiliés au régime luxembourgeois d'assurance maladie.

L'employeur peut-il transmettre le certificat médical à la CNS à la place du salarié ?

Non, l'employeur ne peut pas transmettre le certificat à la CNS à la place du salarié, sauf mandat exprès et écrit de ce dernier. Il s'agit d'une responsabilité personnelle du salarié, distincte de l'obligation de transmission à l'employeur.

Quel est le délai pour transmettre le certificat médical à la CNS et quelles sont les conséquences du non-respect ?

Le délai est de trois jours ouvrés à compter du début de l'incapacité de travail. Le non-respect peut entraîner la suspension du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie, un courrier d'avertissement pour la première omission, puis des amendes d'ordre jusqu'à 750 euros en cas de récidive.

Conditions d’exercice

Le salarié est tenu d'informer immédiatement son employeur de son absence pour cause de maladie dès le **premier jour** d'incapacité, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit. Conformément à l'**article L.121-6(2) du Code du travail**, le certificat médical doit être transmis à l'employeur **au plus tard le troisième jour de l'absence**.

Parallèlement, pour bénéficier des **prestations pécuniaires** de la CNS, le salarié doit également transmettre le volet du certificat médical destiné à la CNS dans le **même délai de trois jours** à compter du début de l'incapacité. Cette obligation découle des **dispositions du Code de la sécurité sociale** régissant l'indemnité pécuniaire de maladie et les obligations déclaratives des assurés.

Conditions d'application de l'obligation de transmission à la CNS :

- Toute incapacité de travail **supérieure à deux jours ouvrés**
- Applicable à tout salarié **affilié au régime luxembourgeois** d'assurance maladie
- Indépendamment de la nationalité ou du lieu de résidence du salarié
- L'employeur peut toutefois exiger un certificat dès le premier jour d'absence
- En cas d'arrêts de travail fréquents, la CNS peut exiger la production d'un certificat dès le premier jour

Le **cachet postal** ou la date d'envoi du formulaire électronique font foi pour le respect du délai de trois jours. Si le dernier jour du délai tombe un samedi, dimanche ou jour férié, le délai est prolongé jusqu'au prochain jour ouvrable.

Modalités pratiques

Le **certificat médical** comporte généralement **trois volets** de couleurs différentes :

- **Volet n°1** : à transmettre à la CNS
- **Volet n°2** : à remettre à l'employeur
- **Volet n°3** : à conserver par le salarié

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

Transmission à la CNS :

- Le salarié doit adresser le volet n°1 directement à l'adresse suivante :
  Caisse nationale de santé - Indemnités pécuniaires - L-2980 Luxembourg
- **Modes de transmission acceptés** :
  - Envoi postal (courrier recommandé conseillé pour preuve)
  - Formulaire électronique en ligne sur **cns.public.lu** avec certificat en pièce jointe (PDF)
- L'envoi doit intervenir **au plus tard le 3ème jour ouvré** à compter du début de l'incapacité de travail
- Le **cachet postal** ou la date d'envoi électronique font foi

Particularités pour les travailleurs frontaliers :

- **Frontaliers français** : utiliser le nouveau **formulaire CERFA sécurisé** pour les arrêts établis en France
- **Frontaliers allemands** : demander au médecin une impression du certificat électronique (eAU) pour envoi à la CNS
- **Frontaliers belges** : demander un duplicata au médecin si le certificat ne comporte qu'un seul volet
- Il est fortement recommandé de doubler l'envoi postal par un **e-mail** à l'employeur pour garantir la réception dans les délais

Informations obligatoires sur le certificat :

- Le **numéro d'identification luxembourgeois à 13 chiffres** (matricule) doit impérativement figurer sur le certificat
- Si le médecin ne l'a pas inscrit, le salarié peut l'ajouter lui-même, en veillant à **ne pas utiliser les rubriques réservées au médecin** sous peine de sanctions
- Indiquer l'**adresse de séjour** si différente du domicile habituel

Conséquences du non-respect :	Type de manquement	Sanction
Première omission d'envoi	Courrier d'avertissement de la CNS	
Récidive de non-envoi	Amende d'ordre jusqu'à **750 euros** (article 447 du Code de la sécurité sociale)	
Non-envoi dans les délais	Suspension du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie (sauf cas de force majeure)	
Modification des données médicales (?3 jours)	Amende de **200 euros** + nullité du certificat	
Modification des données médicales (>3 jours)	Amende de **500 euros** + nullité du certificat	
Récidive de falsification	Amende de **750 euros** + nullité du certificat + poursuites judiciaires	

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

Important : L'employeur **ne peut pas transmettre** le certificat à la CNS à la place du salarié, sauf mandat exprès et écrit de ce dernier. Il s'agit d'une responsabilité personnelle du salarié.

En cas de prolongation : Un nouveau certificat médical doit être transmis selon la même procédure **au plus tard avant l'expiration du 2ème jour ouvré** suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Pratiques et recommandations

|

Acteur |

Recommandations

Salariés	• **Conserver systématiquement une copie du certificat médical et de la preuve d'envoi** • **Privilégier l'envoi recommandé ou la plateforme électronique sécurisée de la CNS pour disposer d'une preuve de transmission** • **Pour les travailleurs frontaliers : doubler l'envoi postal par un e-mail à l'employeur pour garantir la réception dans les délais** • **Indiquer sur le certificat l'adresse de séjour si différente du domicile habituel** • **En cas de doute sur le respect des délais postaux, utiliser en priorité les moyens électroniques de transmission** • **Vérifier que le numéro matricule à 13 chiffres figure bien sur le certificat**

Employeurs | • **Rappeler systématiquement** aux salariés lors de l'embauche l'importance de la double transmission (employeur + CNS) dans les délais
• Inclure cette information dans le **règlement intérieur** et le livret d'accueil
• Prévoir une **procédure claire** pour la réception et l'enregistrement des certificats médicaux
• Limiter l'accès aux informations médicales aux **seules personnes habilitées** (RH, direction) conformément au RGPD
• En cas de doute sur une situation particulière, consulter la CNS ou un conseiller juridique spécialisé
• Afficher une note interne rappelant la procédure et les coordonnées de la CNS | | **Responsables RH** | • Tenir un **registre des absences** et des certificats reçus
• Sensibiliser régulièrement les salariés sur les **conséquences du non-respect** des délais
• Communiquer les **coordonnées exactes** de la CNS et les modalités de transmission (formulaire en ligne)
• Pour les nouveaux embauchés : remettre un **document récapitulatif** des obligations en cas de maladie
• Prévoir une procédure pour la demande de contrôle administratif ou de contre-examen médical si nécessaire
• Veiller au respect de la confidentialité des données de santé |

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Obligations du salarié en matière d'avertissement et de transmission du certificat médical à l'employeur dans un délai de trois jours ; maintien du salaire et protection contre le licenciement pendant 26 semaines
Code de la sécurité sociale	Articles régissant l'indemnité pécuniaire de maladie et les obligations déclaratives des assurés
Article 447 du Code de la sécurité sociale	Sanctions en cas de non-respect des obligations déclaratives : amendes d'ordre jusqu'à 750 euros en cas de récidive
Statuts de la CNS	Modalités pratiques de transmission des certificats médicaux, publiés et régulièrement mis à jour sur le site officiel cns.lu
Jurisprudence luxembourgeoise	Confirme que l'absence de transmission dans les délais impartis peut justifier la suspension du paiement de l'indemnité pécuniaire par la CNS, cette obligation étant distincte et indépendante de celle vis-à-vis de l'employeur

Sources officielles :

- Site officiel de la CNS : **www.cns.lu** (section incapacité de travail)
- Guichet.lu : informations sur les obligations en cas de maladie
- Legilux.lu : Code du travail et Code de la sécurité sociale consolidés

Le non-respect du délai de trois jours pour la transmission du certificat médical à la CNS peut entraîner la **perte temporaire du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie**, même si l'employeur a bien reçu le document. Il est essentiel de comprendre qu'il s'agit de **deux obligations distinctes et cumulatives** :

1. **Vis-à-vis de l'employeur** : garantit le maintien du salaire pendant la période de continuation de rémunération (article L.121-6 du Code du travail)
2. **Vis-à-vis de la CNS** : conditionne le versement de l'indemnité pécuniaire de maladie lorsque l'incapacité se prolonge au-delà de la période de maintien du salaire

Il est donc **impératif** de respecter scrupuleusement cette double obligation pour garantir la continuité des droits du salarié en matière de protection sociale. La responsabilité de la transmission à la CNS incombe exclusivement au salarié, l'employeur ne pouvant pas effectuer cette démarche à sa place sauf mandat exprès.

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.