L'employeur doit-il faire une déclaration spécifique à la CNS en cas de rechute d'un salarié en incapacité ?

Réponse courte

Non, l'employeur n'a aucune obligation de notification spécifique à la CNS en cas de rechute d'un salarié en incapacité de travail. La procédure reste strictement identique à celle d'une première incapacité : l'employeur déclare l'absence du salarié via sa **déclaration mensuelle de salaires au CCSS**, sans démarche particulière liée à la nature de la rechute.

C'est la **CNS qui identifie automatiquement la rechute** en analysant les certificats médicaux transmis par le salarié et les déclarations mensuelles de l'employeur. Le système calcule le cumul des jours d'incapacité sur la période de référence de 18 mois pour déterminer qui verse la rémunération (employeur jusqu'à 77 jours, CNS ensuite). L'employeur se limite donc à sa déclaration habituelle d'absence, la qualification médicale de "rechute" relevant exclusivement de l'appréciation de la CNS et du Contrôle médical de la sécurité sociale. Aucune disposition légale n'impose à l'employeur une notification distincte de celle applicable à toute incapacité de travail.

Définition

Une **rechute** désigne la réapparition ou l'aggravation d'une incapacité de travail causée par une affection ou un accident ayant déjà donné lieu à une période d'incapacité reconnue. Elle se distingue d'un nouvel épisode pathologique par son **lien médical direct avec la cause initiale**, qu'il s'agisse d'une maladie ordinaire, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Sur le plan administratif luxembourgeois, la qualification de rechute relève d'une appréciation strictement médicale effectuée par la **CNS** et le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**. Cette qualification influence le calcul des périodes d'incapacité cumulées sur les 18 mois de référence pour déterminer le maintien du salaire par l'employeur ou le versement d'indemnités pécuniaires par la CNS.

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

Critère	Rechute	Nouvelle incapacité
Lien médical	Liée à une affection antérieure déjà reconnue	Pathologie nouvelle et distincte
Procédure de déclaration	Identique à toute incapacité	Identique à toute incapacité
Obligation employeur	Déclaration mensuelle CCSS standard	Déclaration mensuelle CCSS standard
Qualification	Appréciation médicale CNS/CMSS	Appréciation médicale CNS/CMSS
Cumul des jours	Comptabilisés dans la période de 18 mois	Comptabilisés dans la période de 18 mois

Questions fréquentes

Comment la CNS identifie-t-elle automatiquement les rechutes d'incapacité ?

La CNS identifie automatiquement les rechutes en analysant les certificats médicaux transmis par le salarié et les déclarations mensuelles de l'employeur au CCSS. Le système calcule le cumul des jours d'incapacité sur la période de référence de 18 mois pour déterminer qui verse la rémunération (employeur jusqu'à 77 jours, CNS ensuite).

L'employeur doit-il faire une déclaration spécifique à la CNS en cas de rechute d'incapacité de travail ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation de notification spécifique à la CNS en cas de rechute. La procédure reste identique à celle d'une première incapacité : l'employeur déclare simplement l'absence du salarié via sa déclaration mensuelle de salaires au CCSS, sans démarche particulière liée à la nature de la rechute.

Quelles sont les obligations de l'employeur face à une rechute d'incapacité de travail ?

L'employeur doit uniquement enregistrer l'absence dans sa gestion administrative habituelle et déclarer l'absence via la déclaration mensuelle de salaires au CCSS, comme pour toute incapacité. Il doit maintenir le versement du salaire complet selon les règles légales et conserver les certificats médicaux reçus, sans aucune déclaration spécifique 'rechute' à la CNS.

Qui détermine si une incapacité de travail constitue une rechute au Luxembourg ?

La qualification de rechute relève exclusivement de la compétence médicale de la CNS et du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). L'employeur n'a ni la compétence ni l'obligation de qualifier médicalement l'absence comme étant une rechute - cette appréciation appartient uniquement aux services médicaux de la CNS.

Conditions d’exercice

La reconnaissance d'une rechute relève **exclusivement de la compétence médicale** de la CNS et du CMSS. Le salarié doit présenter un nouveau **certificat médical d'incapacité de travail** établi par son médecin traitant, qui peut mentionner le lien avec une affection antérieure.

L'employeur n'a ni la compétence ni l'obligation de qualifier médicalement l'absence comme étant une rechute. Cette appréciation appartient aux services médicaux de la CNS qui examinent :

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

- La continuité du droit aux prestations
- Le lien causal avec l'incapacité antérieure
- Le calcul des jours cumulés sur la période de référence de 18 mois
- Le passage du maintien du salaire par l'employeur (77 premiers jours) au versement direct par la CNS (à partir du 78e jour)

Les jours d'incapacité liés à une rechute sont automatiquement comptabilisés dans le calcul du seuil des 77 jours d'incapacité sur 18 mois consécutifs, période durant laquelle l'employeur maintient le salaire complet du salarié.

Modalités pratiques

Pour le salarié en rechute :

- Avertir l'employeur **le jour même** de l'empêchement (oralement ou par écrit)
- Transmettre le **certificat médical** à l'employeur au plus tard le **3e jour d'absence**
- Envoyer le volet 1 du certificat à la CNS (formulaire en ligne ou courrier postal)
- Conserver le volet 3 pour ses dossiers personnels

Pour l'employeur face à une rechute :

- Enregistrer l'absence du salarié dans la gestion administrative habituelle
- **Déclarer l'absence via la déclaration mensuelle de salaires au CCSS** (comme pour toute incapacité)
- Maintenir le versement du salaire complet selon les règles légales
- **Aucune déclaration spécifique "rechute" à transmettre à la CNS**
- Conserver tous les certificats médicaux reçus pour contrôle éventuel

Rôle de la CNS : La CNS établit le nombre total d'incapacités de travail sur base de :

- Les certificats médicaux envoyés par le salarié
- Les déclarations mensuelles de l'employeur au CCSS

La CNS identifie automatiquement les rechutes lors de l'analyse croisée de ces documents et détermine qui doit verser la rémunération pour chaque mois (employeur ou CNS directement). En cas de changement de prise en charge, **la CNS informe simultanément le salarié et l'employeur**.

Pratiques et recommandations

Gestion administrative efficace :

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

- Vérifier que chaque certificat médical mentionne clairement la durée prévisible d'incapacité
- Archiver systématiquement tous les certificats d'incapacité, y compris ceux relatifs aux rechutes
- Suivre le cumul des jours d'absence sur 18 mois glissants pour anticiper le passage à la prise en charge CNS
- Ne jamais procéder à une qualification médicale unilatérale de "rechute"

En cas de doute :

- Solliciter des précisions auprès du salarié sur la durée de l'absence
- Contacter le service RH de la CNS pour toute question sur la prise en charge
- Ne pas hésiter à demander un contrôle administratif si nécessaire (entre 8h et 21h, dès le 1er jour d'incapacité)
- Respecter strictement la confidentialité des données médicales

Prévention des erreurs :

- Effectuer les déclarations mensuelles CCSS dans les délais pour éviter tout retard de traitement
- S'assurer que les déclarations salariales sont correctement remplies (nombre de jours d'absence)
- Former les équipes RH sur la distinction entre obligations administratives et qualifications médicales
- Informer les managers qu'ils ne peuvent pas qualifier une absence de "rechute" - cette compétence appartient exclusivement à la CNS

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Obligations de déclaration d'incapacité de travail - Délais d'avertissement (jour même) et de transmission du certificat médical (3e jour) - Protection contre le licenciement (26 semaines) - Maintien du salaire jusqu'à la fin du mois incluant le 77e jour d'incapacité sur 18 mois
Articles 9 à 14 du Code de la sécurité sociale	Indemnités pécuniaires de maladie - Conditions d'octroi et montants - Durée maximale (78 semaines sur période de référence de 104 semaines) - Cumul de toutes les périodes d'incapacité
Statuts CNS	Modalités de déclaration des incapacités de travail - Formulaires et délais - Sanctions en cas de non-déclaration (article 447 : amende jusqu'à 750€)
Déclarations mensuelles CCSS	Obligation de l'employeur de déclarer mensuellement les absences pour incapacité - Transmission des données permettant le calcul des droits

Précision importante : Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'employeur une notification spécifique à la CNS en cas de rechute, au-delà de la déclaration mensuelle habituelle d'absence au CCSS. La notion de rechute et ses conséquences sur la continuité des droits sont gérées directement par la CNS sur base des informations médicales et des déclarations mensuelles.

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

L'employeur doit s'abstenir de toute interprétation médicale ou qualification de la rechute. Son rôle se limite strictement à :

- L'enregistrement de l'absence dans la gestion administrative
- La déclaration mensuelle au CCSS selon la procédure ordinaire
- La transmission des documents requis dans les délais légaux

La qualification de "rechute" et ses implications sur la prise en charge financière relèvent de la compétence exclusive de la CNS et du Contrôle médical de la sécurité sociale.

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.