Comment déclarer un arrêt maladie de plus de 30 jours ?

Réponse courte

Aucun texte n'impose à l'employeur de déclarer un arrêt de plus de trente jours : le certificat est transmis par le salarié à la Caisse nationale de santé, et l'employeur n'a pas de démarche propre à accomplir à ce titre. Ce qui change au-delà du 77e jour, c'est le débiteur de la rémunération, non une obligation déclarative.

La déclaration de l'incapacité à la CNS incombe d'abord à l'**assuré** : l'article 11, alinéa 4, CSS l'y oblige nonobstant la conservation de la rémunération par l'employeur. Celui-ci déclare de son côté les périodes d'incapacité dans sa déclaration mensuelle des rémunérations (art. 426 CSS), qui conditionne le remboursement par la Mutualité des employeurs.

Le seuil déterminant est celui du **77e jour**, et non celui de trente jours : la conservation de la rémunération court jusqu'à la fin du mois de calendrier où il se situe, sur une période de référence de dix-huit mois, la CNS prenant le relais dès le premier jour du mois suivant.

Définition

L'arrêt maladie de plus de 30 jours constitue une période d'incapacité de travail médicalement justifiée dépassant trente jours calendaires consécutifs. Cette durée peut résulter d'un certificat médical initial ou du cumul de prolongations successives.

Elle ne déclenche aucune formalité propre à la charge de l'employeur : ce sont les déclarations mensuelles de droit commun qui portent les périodes d'incapacité.

Questions fréquentes

Comment transmettre la déclaration d'arrêt maladie supérieur à 30 jours à la CNS ?

Deux canaux sont possibles : le portail MyGuichet.lu (procédure électronique recommandée) ou le formulaire papier officiel auprès de la CNS. La voie électronique garantit la traçabilité et l'horodatage de la déclaration.

Dans quel délai déclarer un arrêt maladie de plus de 30 jours à la CNS au Luxembourg ?

L'employeur doit déclarer tout arrêt maladie dépassant 30 jours consécutifs à la CNS dans un délai de 8 jours suivant la réception du certificat médical (art. L.121-6(4) Code du travail). La déclaration s'effectue via MyGuichet.lu ou par formulaire papier.

L'employeur doit-il garantir la confidentialité des certificats médicaux transmis ?

Oui, l'employeur doit traiter les données de santé en respectant les articles 5 et 9 du RGPD (UE 2016/679). La traçabilité de la déclaration et la confidentialité des informations médicales du salarié sont des obligations légales strictes.

Que risque l'employeur en cas de retard de déclaration au-delà de 30 jours d'arrêt ?

Le non-respect du délai de 8 jours entraîne la perte du droit au remboursement des indemnités avancées à partir du 77e jour, sauf cas de force majeure dûment justifié. Cette sanction est automatique et irrévocable selon l'article 186 CSS.

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

Quelle protection s'applique au salarié pendant un arrêt maladie au Luxembourg ?

L'article L.121-7 du Code du travail protège le salarié contre le licenciement durant la période de maladie régulièrement déclarée. Le respect strict des obligations de notification par le salarié conditionne le maintien de cette protection.

Quels éléments doivent figurer dans la déclaration d'arrêt maladie longue durée ?

La déclaration doit mentionner l'identité complète du salarié, la période d'incapacité, la date de début de l'arrêt, la date de réception du certificat, les coordonnées de l'employeur, une copie du certificat médical et, en cas de subrogation, le montant des salaires avancés.

Conditions d’exercice

Aucun texte n'impose à l'employeur de déclarer un arrêt de plus de trente jours : l'article L.121-6 met à la charge du **salarié** l'avertissement le jour même et la remise du certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence. C'est la CNS, et non le Centre commun, qui reçoit le certificat et liquide l'indemnité pécuniaire.

Cette obligation s'applique pour tout salarié sous contrat de droit luxembourgeois, quelle que soit la cause de l'incapacité.

Aucune déchéance n'est attachée à un délai déclaratif : le remboursement par la Mutualité des employeurs suit les déclarations mensuelles de l'article 426 CSS.

Modalités pratiques

La déclaration s'effectue via deux canaux possibles :

Point	Règle	Base légale
Déclaration par l'assuré	Obligation de déclarer l'incapacité à la CNS, même pendant la conservation de la rémunération	Art. 11, al. 1 et 4 CSS
Certificat médical	Remis à l'employeur au plus tard le troisième jour d'absence	Art. L.121-6 CT
Déclaration par l'employeur	Périodes d'incapacité portées dans la déclaration mensuelle des rémunérations	Art. 426 CSS
Conservation de la rémunération	Jusqu'à la fin du mois de calendrier où se situe le 77e jour d'incapacité, sur une période de référence de dix-huit mois	Art. L.121-6 CT
Relais de la CNS	Indemnité pécuniaire à partir du premier jour du mois suivant, limitée à 78 semaines sur 104	Art. 11, al. 2 et 14, al. 2 CSS
Remboursement de l'employeur	Par la Mutualité des employeurs, sur la base des déclarations transmises	Art. 51 et suivants CSS

Au-delà du 77e jour, c'est le débiteur qui change : la Caisse nationale de santé prend le relais de la rémunération, l'employeur transmettant les seules déclarations mensuelles de l'article 426 CSS.

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

Pratiques et recommandations

Le partage des rôles est net et rarement compris : le salarié transmet son certificat à la CNS, l'employeur porte la période d'incapacité dans sa déclaration mensuelle des rémunérations (art. 426 CSS). Il n'y a pas de transmission du certificat par l'employeur à la CNS.

Le repère de calendrier est la fin du mois de calendrier où se situe le 77e jour d'incapacité sur une période de référence de dix-huit mois (art. L.121-6, § 3 CT). Jusque-là l'employeur maintient le salaire ; au-delà, la CNS verse l'indemnité pécuniaire directement au salarié.

Le second repère, plus lointain, est l'épuisement des droits à l'indemnité pécuniaire : soixante-dix-huit semaines sur une période de référence de cent quatre semaines (art. 14, al. 2 CSS). Ce jour-là, le contrat cesse de plein droit (art. L.125-4, point 2 CT).

Le contenu du certificat ne remonte pas au service RH : seule la durée de l'incapacité est utile à la paie. Le motif médical n'a pas à figurer dans le dossier du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 Code du travail	Obligations en cas d'incapacité de travail
Art. L.121-6 du Code du travail	Incapacité de travail : avertissement le jour même, certificat au troisième jour, maintien du salaire jusqu'à la fin du mois du 77e jour sur dix-huit mois, protection contre le licenciement pendant vingt-six semaines
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement
Art. 9 à 14 CSS	Indemnité pécuniaire de maladie : conditions d'octroi, calcul et durée
Art. 51 et s. CSS	Mutualité des employeurs : remboursement à l'employeur de la rémunération conservée
RGPD (Règlement UE 2016/679), art. 5 et 9	Traitement des données de santé

Attention : aucun texte ne prévoit de déchéance du remboursement pour retard déclaratif. L'employeur conserve néanmoins la preuve de la date de réception du certificat, qui commande le décompte du 77e jour.

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.

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