

# Comment déclarer un arrêt maladie de plus de 30 jours ?

## Réponse courte

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, via MyGuichet.lu ou formulaire papier. Le non-respect de ce délai entraîne la perte du remboursement des indemnités après le 77e jour.

## 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.

Cette situation déclenche des **obligations légales spécifiques** pour l'employeur en matière de déclaration, de gestion administrative et de protection du salarié.

## 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.

### 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

L'employeur doit effectuer la déclaration dans un **délai légal de 8 jours** à compter de la réception du certificat médical portant la durée totale au-delà de 30 jours, conformément à l'article [L.121-6\(4\)](#) du Code du travail.

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

Le non-respect du délai entraîne la **perte du droit au remboursement** des indemnités avancées à partir du 77e jour, sauf cas de force majeure.

## Modalités pratiques

La déclaration s'effectue via deux canaux possibles :

- Le portail [MyGuichet.lu](#) (procédure recommandée)
- Le formulaire papier officiel auprès de la [CNS](#)

Les éléments obligatoires à fournir sont :

- L'identité complète du salarié
- La période d'incapacité concernée
- La date de début de l'arrêt
- La date de réception du certificat
- Les coordonnées de l'employeur
- Une copie du certificat médical
- En cas de subrogation, le montant des salaires avancés

## Pratiques et recommandations

**Mettre en place un système d'alerte** pour le suivi des absences et sensibiliser les salariés à la transmission rapide des certificats.

**Documenter** chaque étape du processus et garantir la **confidentialité des données médicales**.

**Inform** le salarié de ses droits et obligations, assurer un **encadrement humain** du processus et respecter les principes d'**égalité de traitement**.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Obligations en cas d'incapacité de travail
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la maladie
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement
Art. 171 et s. CSS	Conditions de prise en charge maladie
Art. 186 CSS	Modalités de remboursement
RGPD (Règlement UE 2016/679), art. 5 et 9	Traitement des données de santé

**Attention** : La perte du droit au remboursement des indemnités après le 77<sup>e</sup> jour en cas de non-respect du délai de 8 jours est automatique et irrévocable, sauf cas de force majeure dûment justifié. L'employeur doit impérativement conserver une preuve de la date de réception du certificat et de sa déclaration.

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.