Faut-il déclarer chaque renouvellement d’arrêt maladie ?

Réponse courte

Chaque renouvellement d’arrêt maladie doit faire l’objet d’une **déclaration distincte** auprès de l’employeur et de la Caisse nationale de santé (CNS), même s’il fait suite à un arrêt précédent sans interruption de travail. Le salarié doit transmettre un **nouveau certificat médical** pour chaque période additionnelle d’incapacité, dans un **délai maximal de trois jours** à compter du début du renouvellement.

La déclaration de l’incapacité à la CNS incombe à l’assuré, non à l’employeur, y compris pour les prolongations. Le certificat de prolongation obéit au même délai que le premier : remise à l'employeur au plus tard le troisième jour de la nouvelle période (art. L.121-6, § 2, CT), déclaration de l'incapacité à la CNS par l'assuré (art. 11, alinéa 4, CSS). Le décompte des 78 semaines sur 104 se poursuit sans repartir de zéro.

Définition

Le renouvellement d’un arrêt maladie correspond à la prolongation d’une période d’incapacité de travail initialement attestée par un certificat médical, par l’émission d’un nouveau certificat couvrant une période supplémentaire. Cette situation survient lorsque le salarié demeure inapte à reprendre son activité à l’issue de l’arrêt initial, sans interruption effective de travail entre les périodes couvertes.

Chaque renouvellement constitue une nouvelle période d’incapacité, distincte de l’arrêt initial, et doit être justifié par un certificat médical spécifique. Cette distinction est essentielle pour la gestion administrative et la continuité des droits sociaux du salarié.

Questions fréquentes

Comment assurer la traçabilité des renouvellements d'arrêt maladie ?

Il est recommandé de mettre en place un registre ou un système de gestion des absences permettant de vérifier la réception de chaque certificat et d'effectuer la déclaration CNS sans délai. Cette traçabilité prévient les litiges.

Comment transmettre un certificat de renouvellement à l'employeur ?

La transmission peut s'effectuer par voie postale, électronique ou remise en main propre, sous réserve de traçabilité. L'employeur doit pouvoir prouver la date de réception pour respecter ses obligations déclaratives.

Dans quel délai transmettre un certificat de renouvellement d'arrêt ?

Le salarié doit transmettre le certificat médical de renouvellement à l'employeur et à la CNS dans un délai maximal de trois jours à compter du début de la nouvelle période d'incapacité, sauf cas de force majeure dûment justifié.

Faut-il déclarer chaque renouvellement d'arrêt maladie au Luxembourg ?

Oui, chaque renouvellement d'arrêt maladie doit faire l'objet d'une déclaration distincte auprès de l'employeur et de la CNS, même sans interruption de travail. Un nouveau certificat médical est requis pour chaque période additionnelle (art. L.121-6 Code du travail).

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

Le renouvellement d'arrêt est-il considéré comme une nouvelle période d'incapacité ?

Oui, chaque renouvellement constitue une nouvelle période d'incapacité distincte de l'arrêt initial, justifiée par un certificat médical spécifique. Cette distinction est essentielle pour la gestion administrative et la continuité des droits sociaux.

Quelles conséquences en cas d'omission de déclaration d'un renouvellement ?

L'absence de déclaration peut entraîner la suspension du maintien de salaire et des prestations CNS, ainsi que des difficultés dans le calcul des droits du salarié. La continuité de la couverture sociale n'est plus garantie.

Conditions d’exercice

Tout salarié en incapacité de travail doit justifier son absence par un certificat médical, conformément à l’article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois. Lorsqu’un arrêt maladie est renouvelé, le salarié doit obtenir un nouveau certificat couvrant la période additionnelle, sans discontinuité.

Chaque renouvellement, même consécutif à un arrêt précédent, est soumis à l’obligation de **déclaration distincte** auprès de l’employeur et de la Caisse nationale de santé (CNS). L’égalité de traitement entre salariés impose que cette procédure soit appliquée de manière uniforme à tous les cas d’incapacité, sans discrimination.

Modalités pratiques

Le renouvellement n'ouvre pas une nouvelle incapacité : il prolonge la même, et tous les compteurs continuent de courir.

Point	Règle	Base légale
Certificat de prolongation	Remis à l'employeur au plus tard le troisième jour de la nouvelle période	Art. L.121-6, § 2 CT
Déclaration à la CNS	Incombe à l'assuré, même pendant la conservation de la rémunération	Art. 11, al. 4 CSS
Déclaration de l'employeur	Périodes d'incapacité portées dans la déclaration mensuelle des rémunérations	Art. 426 CSS
Compteur des 77 jours	Les périodes se totalisent sur une période de référence de 18 mois de calendrier	Art. L.121-6, § 3 CT
Compteur des 78 semaines	Se poursuit sur une période de référence de 104 semaines	Art. 14, al. 2 CSS
Contrôle	Le Contrôle médical de la sécurité sociale peut vérifier la réalité de l'incapacité	Art. 418 CSS

Le salarié doit transmettre le certificat médical de renouvellement à l’employeur et à la CNS dans un **délai maximal de trois jours** à compter du début de la nouvelle période d’incapacité, sauf cas de force majeure dûment justifié. Cette transmission peut s’effectuer par voie postale, électronique ou remise en main propre, sous réserve de

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

traçabilité.

La déclaration de l'incapacité à la CNS, y compris des prolongations, incombe à l'assuré (art. 11, alinéa 4 CSS). L'employeur, lui, reçoit le certificat au plus tard le troisième jour et conserve la rémunération jusqu'à la fin du mois du 77e jour.

L'absence de déclaration d'un renouvellement peut entraîner la suspension du maintien de salaire et des prestations de la CNS, ainsi que des difficultés dans le calcul des droits du salarié.

Pratiques et recommandations

Un renouvellement d'arrêt n'appelle pas de déclaration distincte au Centre commun : la période prolongée entre dans la déclaration mensuelle des rémunérations du mois concerné (art. 426 CSS). C'est au salarié qu'il revient de transmettre le certificat à la CNS, dans les formes et délais prévus par les statuts.

Ce qui compte pour l'employeur est le décompte cumulé : chaque renouvellement rapproche le salarié de la fin du mois de calendrier où se situe le 77e jour d'incapacité sur dix-huit mois, terme du maintien de salaire.

Les renouvellements successifs sont aussi ceux où le certificat arrive en retard, parce que le salarié considère l'arrêt comme continu. Un suivi des dates de fin de chaque certificat permet de relancer avant que la période ne devienne non couverte.

Le service RH n'a besoin que des dates. Le motif médical figurant sur le certificat n'a pas à être consigné dans le dossier du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.121-6	Justification d'absence par certificat médical (délai de 3 jours)
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.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.121-6 CT	Avertissement le jour même, certificat médical au plus tard le troisième jour
Art. 11, al. 4 CSS	Déclaration de l'incapacité de travail dans les formes et délais prévus par les statuts
Code du travail, art. L.251-1	Égalité de traitement

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

Assurez-vous que chaque renouvellement d’arrêt maladie fasse l’objet d’une **déclaration distincte** et d’une traçabilité rigoureuse, afin de garantir la continuité des droits du salarié et la conformité aux obligations légales vis-à-vis de la 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.