

L'employeur est-il automatiquement informé d'une décision d'invalidité de son salarié ?

Réponse courte

Non, **l'employeur n'est jamais informé automatiquement** par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) d'une décision d'invalidité concernant son salarié. La notification officielle est **exclusivement adressée au salarié** par l'organisme compétent, conformément au secret médical et au Règlement général sur la protection des données (RGPD).

C'est au **salarié lui-même** qu'il revient d'informer son employeur de la reconnaissance de son invalidité. Sans cette démarche volontaire du salarié ou de ses ayants droit, l'employeur reste dans l'ignorance de la situation d'invalidité et ne peut donc pas tirer les conséquences juridiques appropriées.

Cette protection du secret médical signifie concrètement que les responsables RH ne peuvent jamais contacter la CNAP pour obtenir des informations sur l'état de santé d'un salarié. Toute tentative en ce sens constituerait une violation du secret médical, du droit à la vie privée et des règles de protection des données, exposant l'entreprise à des sanctions.

En pratique, tant que le salarié ne communique pas la décision d'invalidité, le contrat de travail continue formellement d'exister, même si juridiquement il a cessé de plein droit le jour de la décision d'attribution de la pension d'invalidité selon l'article [L.125-4](#) du Code du travail.

Définition

L'**invalidité** au Luxembourg désigne l'incapacité permanente, totale ou partielle, d'un salarié à exercer une activité professionnelle. Cette incapacité est officiellement reconnue par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) et donne lieu à une décision d'attribution d'une **pension d'invalidité** par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

La reconnaissance de l'invalidité entraîne automatiquement la **cessation de plein droit du contrat de travail** le jour de la décision d'attribution de la pension, conformément à l'article [L.125-4](#) du Code du travail. Cette cessation ne nécessite aucune formalité de l'employeur et intervient automatiquement par effet de la loi.

Questions fréquentes

L'employeur est-il automatiquement informé par la CNAP d'une décision d'invalidité de son salarié ?

Non, l'employeur n'est jamais informé automatiquement par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) d'une décision d'invalidité concernant son salarié. La notification officielle est exclusivement adressée au salarié par l'organisme compétent, conformément au secret médical et au RGPD.

L'employeur peut-il contacter la CNAP pour obtenir des informations sur l'invalidité d'un salarié ?

Non, l'employeur ne peut en aucun cas solliciter directement la CNAP ou tout autre organisme de sécurité sociale pour obtenir des informations sur l'état de santé d'un salarié. Toute tentative en ce sens constituerait une violation du secret médical, du droit à la vie privée et des règles de protection des données.

Que se passe-t-il si le salarié ne communique pas sa décision d'invalidité à son employeur ?

En l'absence de communication volontaire du salarié, l'employeur demeure dans l'ignorance de la situation d'invalidité. Cela peut créer des situations complexes où le contrat de travail a juridiquement cessé de plein droit selon l'article L.125-4 du Code du travail sans que l'employeur en ait connaissance.

Qui doit informer l'employeur de la reconnaissance d'invalidité d'un salarié ?

C'est au salarié lui-même qu'il revient d'informer son employeur de la reconnaissance de son invalidité. Sans cette démarche volontaire du salarié ou de ses ayants droit, l'employeur reste dans l'ignorance de la situation d'invalidité et ne peut pas tirer les conséquences juridiques appropriées.

Conditions d'exercice

La procédure de reconnaissance de l'invalidité commence généralement par une **demande formelle** déposée auprès de la CNAP par le salarié, son représentant légal ou, dans certains cas, à l'initiative de la Caisse nationale de santé (CNS). L'instruction du dossier comprend une expertise médicale approfondie réalisée par le CMSS et une consultation du salarié concerné.

Pour qu'une pension d'invalidité soit accordée, plusieurs **conditions** doivent être remplies : le salarié doit avoir moins de 65 ans, avoir été assuré pendant au moins 12 mois au cours des 3 années précédant la constatation de l'invalidité ou la fin des indemnités de maladie, et présenter une incapacité l'empêchant d'exercer sa profession habituelle ainsi que toute autre occupation correspondant à ses compétences.

La décision d'invalidité est prise par la CNAP après avis médical du CMSS. Le salarié est informé personnellement de la décision par courrier recommandé, qui précise la nature et la portée de l'invalidité reconnue, le montant de la pension et les voies de recours.

Modalités pratiques

La **notification officielle** de la décision d'invalidité est **exclusivement adressée au salarié** concerné par la CNAP. L'organisme d'assurance pension ne transmet **aucune information** à l'employeur concernant l'état de santé du salarié, la procédure d'invalidité ou la décision rendue, et ce sans le consentement exprès du salarié.

Cette règle de confidentialité stricte découle de plusieurs textes : la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel, l'article 9 du RGPD qui protège les données sensibles de santé, et le secret médical qui s'impose à tous les organismes de sécurité sociale.

Il **appartient donc au salarié** d'informer son employeur de la reconnaissance de son invalidité. Pour régulariser la situation contractuelle, le salarié devra généralement transmettre à son employeur une copie de la décision d'attribution de la pension d'invalidité ou un document attestant de cette reconnaissance.

En l'absence de communication volontaire du salarié ou de ses ayants droit (en cas de décès), **l'employeur demeure dans l'ignorance** de la situation d'invalidité. Cela peut créer des situations complexes où le contrat de travail a juridiquement cessé de plein droit (article L.125-4 du Code du travail) sans que l'employeur en ait connaissance, notamment en termes de gestion administrative, de déclarations sociales ou de régularisation des derniers éléments de rémunération.

L'employeur **ne peut en aucun cas** solliciter directement la CNAP ou tout autre organisme de sécurité sociale pour obtenir des informations sur l'état de santé ou la décision d'invalidité d'un salarié. Toute démarche en ce sens constituerait une violation du secret médical et du RGPD.

Pratiques et recommandations

Les services RH doivent **intégrer dans leurs procédures** une information claire aux salariés sur l'importance de communiquer toute décision d'invalidité afin de permettre la régularisation administrative du contrat de travail. Cette sensibilisation peut figurer dans le règlement intérieur, le livret d'accueil ou lors d'entretiens de suivi en cas d'absence longue durée.

Toutefois, **aucune disposition** contractuelle ou réglementaire ne peut contraindre le salarié à lever le secret médical ou à transmettre des informations médicales détaillées. L'employeur peut uniquement inviter le salarié à l'informer, sans jamais l'obliger.

En cas de doute sur la situation administrative d'un salarié absent de longue durée, l'employeur doit s'abstenir de toute demande directe auprès des organismes d'assurance. Il est recommandé de **privilégier le dialogue** avec le salarié ou ses représentants légaux, en respectant scrupuleusement la confidentialité des informations de santé.

Toute information reçue concernant l'invalidité d'un salarié doit être **traitée avec la plus stricte confidentialité**. L'accès à ces données sensibles doit être limité aux seules personnes strictement habilitées au sein du service RH, dans le respect des obligations de protection des données personnelles.

Il est également conseillé de **former les responsables RH** aux règles de secret médical et de protection des données de santé, afin d'éviter toute pratique contraire à la législation qui exposerait l'entreprise à des sanctions administratives ou judiciaires.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|--|
| Article <u>L.125-4</u> du Code du travail | Cessation de plein droit du contrat le jour de la décision d'attribution d'une pension d'invalidité |
| Loi du 1er août 2018 | Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel en matière de santé |
| Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), article 9 | Protection des données sensibles relatives à la santé et interdiction de traitement sans consentement |
| Code de la sécurité sociale | Procédures de reconnaissance de l'invalidité et attribution des pensions par la CNAP |
| Code pénal, article 458 | Secret professionnel et sanctions en cas de violation |

L'employeur ne dispose d'**aucun moyen légal** de solliciter directement la CNAP, la CNS ou le Contrôle médical de la sécurité sociale pour obtenir des informations sur l'état de santé, la procédure d'invalidité ou la décision concernant un salarié.

Toute démarche en ce sens expose l'entreprise à des **sanctions** pour violation du secret médical, atteinte au droit à la vie privée et manquement aux obligations du RGPD. Les services RH doivent donc systématiquement s'abstenir de toute demande d'information médicale auprès des organismes de sécurité sociale et attendre que le salarié lui-même communique les documents nécessaires.

En cas de situation administrative complexe (salarié absent depuis longtemps sans retour et sans nouvelles), il est recommandé de consulter un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois plutôt que de tenter d'obtenir des informations médicales par des moyens inappropriés.

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.