

L'employeur doit-il déclarer les travailleurs reconnus invalides ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **aucune obligation générale de déclaration ou de recensement des travailleurs invalides n'existe**. Lorsqu'un salarié obtient une pension d'invalidité de la CNAP, le contrat de travail cesse automatiquement de plein droit le jour de la décision d'attribution, sans nécessiter de résiliation par l'employeur.

L'employeur **n'a pas à notifier cette cessation** à l'ITM, car il ne s'agit pas d'un licenciement mais d'une cessation automatique prévue par la loi. Les seules obligations concernent les formalités administratives de fin de contrat : établissement des documents standards, déclaration de sortie à la CCSS, respect de la confidentialité des données médicales et versement des sommes dues au salarié.

Définition

Un **travailleur invalide** est une personne dont l'incapacité permanente à exercer toute activité professionnelle a été médicalement reconnue par le Contrôle médical de la sécurité sociale et confirmée par décision de la CNAP. Cette reconnaissance ouvre droit à une **pension d'invalidité** et entraîne des conséquences juridiques automatiques sur le contrat de travail, conformément au Code de la sécurité sociale et au Code du travail luxembourgeois.

La **cessation de plein droit** désigne l'extinction automatique du contrat de travail par effet de la loi, sans qu'aucune des parties n'ait à effectuer un acte de résiliation. Elle se distingue du licenciement et de la démission.

Questions fréquentes

L'employeur a-t-il une obligation de recensement des travailleurs invalides ?

Non, aucune obligation générale de déclaration ou de recensement des travailleurs invalides n'existe au Luxembourg. L'employeur doit uniquement respecter la confidentialité des données médicales selon le RGPD et traiter la cessation du contrat avec les formalités administratives standard.

L'employeur doit-il déclarer à l'ITM la cessation du contrat d'un travailleur invalide ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation de déclarer à l'ITM la cessation du contrat pour invalidité. Lorsqu'un salarié obtient une pension d'invalidité de la CNAP, le contrat cesse automatiquement de plein droit le jour de la décision d'attribution, sans constituer un licenciement nécessitant une déclaration spécifique.

Quand le contrat de travail cesse-t-il automatiquement pour invalidité ?

Le contrat de travail cesse automatiquement de plein droit le jour de la décision d'attribution de la pension d'invalidité par la CNAP. Cette cessation intervient dès que l'invalidité est officiellement reconnue par décision de la CNAP et notifiée à l'employeur et au salarié.

Quelles sont les obligations administratives de l'employeur lors de la cessation pour invalidité ?

L'employeur doit établir les documents standards de fin de contrat : certificat de travail, décompte final de salaire avec versement des sommes dues dans les 5 jours, reçu pour solde de tout compte, et effectuer la déclaration de sortie auprès du CCSS via la déclaration mensuelle habituelle.

Conditions d'exercice

La cessation automatique du contrat de travail pour invalidité intervient lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- **Reconnaissance officielle** de l'invalidité par décision de la CNAP
- **Notification** de cette décision à l'employeur et au salarié
- **Effet immédiat** au jour de la décision d'attribution de la pension d'invalidité

L'employeur ne prend aucune initiative de résiliation et n'a **aucune obligation de déclarer** cette situation à l'ITM. La cessation de plein droit s'impose aux deux parties et ne constitue pas un licenciement au sens du Code du travail.

Modalités pratiques

Lorsque l'employeur reçoit la notification de la décision d'attribution d'une pension d'invalidité, il doit procéder aux formalités administratives standard de fin de contrat :

Documents à établir :

- **Certificat de travail** (article [L.125-6](#)) mentionnant les dates d'entrée et de sortie, la nature des emplois occupés
- **Décompte final de salaire** avec versement des sommes dues dans les 5 jours suivant la fin du contrat
- **Reçu pour solde de tout compte** en double exemplaire

Déclarations obligatoires :

- **Déclaration de sortie** auprès du [CCSS](#) via la déclaration mensuelle habituelle
- **Conservation** des documents justificatifs pendant les délais légaux
- **Protection** des données médicales selon le RGPD

Aucune déclaration spécifique à l'ITM n'est requise pour la cessation du contrat suite à invalidité, car il ne s'agit pas d'un licenciement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de traiter la cessation du contrat pour invalidité avec **professionnalisme et humanité**, en maintenant un dialogue respectueux avec le salarié concerné. L'employeur devrait :

- **Confirmer par écrit** la réception de la décision de la CNAP
-

Clarifier la date exacte de cessation du contrat avec le salarié

Assurer le versement rapide de toutes les sommes dues (salaire, congés non pris, autres droits)

Garantir la confidentialité absolue des informations médicales

Conserver tous les documents dans un dossier sécurisé

En cas de doute sur les démarches administratives, consulter le service juridique interne ou les conseillers de la Chambre de commerce avant toute action. Pour les questions relatives aux pensions, orienter le salarié vers la CNAP.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail	
Article L.125-4 , point 1	Cessation de plein droit du contrat le jour de l'attribution d'une pension d'invalidité
Article L.125-5	Reçu pour solde de tout compte
Article L.125-6	Certificat de travail
Article L.125-7	Décompte de salaire et délai de versement
Articles L.241-1 à L.241-6	Égalité de traitement et non-discrimination
Code de la sécurité sociale	
Livre IV	Assurance pension et reconnaissance de l'invalidité
Articles 171 à 175	Procédure d'invalidité et conditions d'attribution
Article 178	Dispositions relatives à la pension d'invalidité
Règlement européen	
RGPD	Protection des données personnelles et médicales

Ne confondez jamais la cessation de plein droit pour invalidité avec un licenciement : l'employeur n'a aucune résiliation à notifier et aucune déclaration spécifique à effectuer auprès de l'[ITM](#). Le contrat cesse automatiquement par effet de la loi. Traitez toutes les données médicales avec la plus stricte confidentialité et versez rapidement toutes les sommes dues au salarié.

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.