

# Quels sont les droits syndicaux d'un salarié en arrêt maladie ou en invalidité au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les **droits syndicaux** d'un salarié dépendent du maintien de son **contrat de travail**. Un salarié en **incapacité temporaire de travail** (arrêt maladie) conserve l'intégralité de ses droits syndicaux tant que son contrat subsiste, y compris pendant les périodes d'indemnisation par la CNS. Il peut adhérer à un syndicat, participer aux réunions syndicales, voter aux élections professionnelles et bénéficier de la protection contre le licenciement lié à l'activité syndicale.

En revanche, l'attribution d'une **pension d'invalidité** entraîne la **cessation de plein droit du contrat de travail** selon l'article L.125-4 du Code du travail. Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité n'a donc **plus la qualité de salarié** et ne dispose **plus des droits syndicaux** attachés à ce statut, sauf s'il conclut un nouveau contrat de travail en conformité avec les dispositions régissant la pension d'invalidité.

Les **salariés handicapés** reconnus selon l'article L.561-1 (réduction capacité travail d'au moins 30%) qui maintiennent un contrat de travail conservent tous leurs droits syndicaux. L'employeur doit prévoir des **aménagements raisonnables** pour faciliter leur participation aux activités syndicales et professionnelles.

## Définition

Au Luxembourg, il existe trois situations médicales distinctes avec des conséquences juridiques différentes sur le statut du salarié et ses droits syndicaux. L'**incapacité de travail temporaire** résulte d'une maladie ou accident empêchant temporairement le salarié d'exercer son activité professionnelle, sans rupture du contrat de travail. L'**invalidité** est l'état d'une personne qui, suite à maladie prolongée ou infirmité, a perdu sa capacité de travail de manière durable et reçoit une pension d'invalidité de la CNAP, entraînant la cessation du contrat. Le **statut de salarié handicapé** concerne les personnes présentant une diminution d'au moins 30% de leur capacité de travail reconnue par la Commission médicale, tout en restant aptes à exercer un emploi salarié sur le marché ordinaire ou en atelier protégé.

## Questions fréquentes

### Comment distinguer incapacité temporaire, invalidité et handicap pour les droits syndicaux ?

L'incapacité temporaire maintient le contrat et tous les droits syndicaux. L'invalidité (pension CNAP) entraîne la cessation du contrat et la perte des droits syndicaux. Le statut de salarié handicapé (réduction capacité ?30%) maintient le contrat et les droits syndicaux avec obligation d'aménagements raisonnables par l'employeur.

### Les salariés handicapés ont-ils des droits syndicaux spécifiques au Luxembourg ?

Les salariés handicapés reconnus selon l'article L.561-1 (réduction de capacité de travail d'au moins 30%) qui maintiennent un contrat de travail conservent tous leurs droits syndicaux. L'employeur doit prévoir des aménagements raisonnables pour faciliter leur participation aux activités syndicales et professionnelles, conformément à la loi du 15 juillet 2015 sur l'égalité de traitement.

### Que se passe-t-il pour les droits syndicaux lors de l'attribution d'une pension d'invalidité ?

L'attribution d'une pension d'invalidité entraîne la cessation de plein droit du contrat de travail selon l'article L.125-4 du Code du travail. Le bénéficiaire perd la qualité de salarié et ne dispose plus des droits syndicaux attachés à ce statut, sauf s'il conclut un nouveau contrat de travail en conformité avec les règles de cumul pension-salaire.

### Un salarié en arrêt maladie conserve-t-il ses droits syndicaux au Luxembourg ?

Oui, un salarié en incapacité temporaire de travail (arrêt maladie) conserve l'intégralité de ses droits syndicaux tant que son contrat de travail subsiste. Il peut adhérer à un syndicat, participer aux réunions syndicales, voter aux élections professionnelles et bénéficier de la protection contre le licenciement lié à l'activité syndicale, même pendant les périodes d'indemnisation par la CNS.

## Conditions d'exercice

**Salariés en incapacité temporaire :** Tant que le contrat de travail subsiste, le salarié en arrêt maladie conserve tous ses droits syndicaux. Pendant les 77 premiers jours, l'employeur maintient le salaire et le salarié reste pleinement salarié. Au-delà, lorsque la CNS verse l'indemnité pécuniaire de maladie, le contrat reste en vigueur et les droits syndicaux sont maintenus. Le salarié peut participer aux assemblées syndicales sous réserve de compatibilité avec son état de santé. S'il est délégué du personnel, il bénéficie de la protection spéciale contre le licenciement prévue à l'article L.415-11 durant son mandat et les six mois suivants.

**Bénéficiaires d'une pension d'invalidité :** L'attribution d'une pension d'invalidité entraîne la cessation de plein droit du contrat de travail le jour de la décision selon l'article L.125-4 point 1. La personne perd la qualité de salarié et ne dispose plus des droits syndicaux. Si elle reprend une activité professionnelle en conformité avec les règles de cumul pension-salaire, un nouveau contrat doit être conclu et les droits syndicaux renaissent avec ce nouveau contrat.

**Salariés handicapés :** Les salariés reconnus handicapés au sens de l'article L.561-1 qui maintiennent un contrat de travail disposent de tous les droits syndicaux. Ils bénéficient de six jours de congé supplémentaires par an et peuvent être élus délégués du personnel avec la protection associée.

## Modalités pratiques

**Pour les salariés en incapacité temporaire :** L'employeur doit garantir l'accès aux informations syndicales, la participation aux votes pour les élections professionnelles (par procuration si nécessaire) et la réception des communications syndicales. Le salarié en arrêt prolongé peut maintenir son adhésion syndicale et ses cotisations. S'il est délégué du personnel, l'employeur ne peut ni le licencier ni le convoquer à un entretien préalable pendant 26 semaines à partir de l'incapacité selon l'article L.121-6, sauf épuisement des droits ou refus CNS.

**Pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité :** La rupture du contrat met fin aux droits syndicaux liés au statut de salarié. L'ancien salarié ne peut plus participer aux élections professionnelles de son ancienne entreprise ni bénéficier de la protection contre le licenciement. Le mandat de délégué du personnel cesse avec la fin du contrat de travail. En cas de reprise d'activité avec un nouveau contrat, les droits syndicaux renaissent dans le cadre du nouveau contrat.

**Pour les salariés handicapés :** L'employeur doit prévoir des aménagements raisonnables conformément à la loi du 15 juillet 2015 pour faciliter la participation aux activités syndicales : accessibilité physique des locaux de réunion, adaptation des horaires de réunions, supports de communication adaptés, modalités de vote accessibles lors des élections professionnelles. Ces aménagements doivent être documentés et mis en place sans discrimination.

## Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent bien **distinguer les trois situations** pour éviter toute erreur dans la gestion des droits syndicaux. Pour un salarié en arrêt maladie, maintenir tous les liens avec les activités syndicales et rappeler ses droits. Lors de l'attribution d'une pension d'invalidité, informer clairement le salarié que son contrat cesse et que ses droits syndicaux prennent fin avec ce contrat. Expliquer qu'en cas de reprise d'activité ultérieure, un nouveau contrat devra être conclu avec renaissance des droits syndicaux.

Pour les salariés handicapés reconnus, sensibiliser les représentants du personnel à leur inclusion dans la vie syndicale et documenter les aménagements mis en place. Toute restriction à l'exercice des droits syndicaux fondée sur le handicap constitue une discrimination prohibée par les articles [L.251-1](#) à [L.253-1](#). Il est recommandé de consulter l'[ITM](#) en cas de doute sur les obligations d'adaptation.

Attention à ne pas confondre le **reclassement professionnel externe** décidé par la Commission mixte qui entraîne également la cessation du contrat selon l'article [L.125-4](#) point 3 avec le **reclassement interne** qui maintient le contrat et les droits syndicaux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. <a href="#">L.121-6</a>	Protection contre licenciement pendant incapacité temporaire (26 semaines)
Code du travail, art. <a href="#">L.125-4</a>	Cessation de plein droit du contrat (pension invalidité, reclassement externe)
Code du travail, art. <a href="#">L.251-1</a> à <a href="#">L.253-1</a>	Égalité de traitement et non-discrimination, notamment handicap
Code du travail, Livre IV, Titre I	Représentation du personnel (art. <a href="#">L.411-1</a> et suivants)
Code du travail, art. <a href="#">L.415-11</a>	Protection spéciale contre licenciement des délégués du personnel
Code du travail, art. <a href="#">L.561-1</a> et suivants	Statut de salarié handicapé
Loi du 15 juillet 2015	Égalité de traitement et aménagements raisonnables pour personnes handicapées
Code de la sécurité sociale, art. 9	Indemnité pécuniaire de maladie

**Clarification juridique essentielle** : L'attribution d'une pension d'invalidité selon l'article [L.125-4](#) entraîne automatiquement la cessation du contrat de travail. Il ne faut pas confondre cette situation avec l'incapacité temporaire de travail qui maintient le contrat. La personne bénéficiant d'une pension d'invalidité n'est plus salariée et ne dispose donc plus des droits syndicaux, sauf conclusion d'un nouveau contrat de travail conforme aux règles de cumul. Les responsables RH doivent veiller à cette distinction fondamentale

pour éviter toute erreur dans la gestion des droits et obligations.

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.