

Salarié en invalidité et élections de la délégation du personnel : quelles règles ?

Réponse courte

Un **salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité** peut se présenter aux élections de la délégation du personnel au Luxembourg, à condition que son **contrat de travail ne soit pas rompu**. La suspension du contrat pour cause d'invalidité ne supprime pas la qualité de membre du personnel ni les droits électoraux.

Pour être éligible, le salarié doit remplir les **conditions légales** : être âgé d'au moins 18 ans, justifier d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, et disposer de l'autorisation de travailler sur le territoire. Le salarié en invalidité qui conserve son contrat remplit ces conditions tant qu'il demeure lié à l'entreprise par un contrat de travail.

En cas d'élection, l'exercice effectif du mandat de délégué dépendra de l'état de santé du salarié et des prescriptions médicales, mais la **candidature et l'élection restent valides**. Toute exclusion fondée sur l'invalidité constituerait une **discrimination prohibée** par le Code du travail.

L'employeur doit garantir l'égalité d'accès aux élections professionnelles pour tous les salariés sous contrat, quelle que soit leur situation de santé.

Définition

L'**invalidité**, au sens du droit luxembourgeois, correspond à l'état d'un assuré qui, suite à une maladie prolongée, une infirmité ou une usure, a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes. Cette situation ouvre droit à une **pension d'invalidité** attribuée par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

L'octroi de la pension d'invalidité est subordonné à la condition que l'intéressé renonce à toute activité salariée autre qu'insignifiante (revenu ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum par mois). Cependant, **le contrat de travail ne cesse de plein droit** que le jour de la décision portant attribution de la pension d'invalidité. Tant que cette décision n'est pas notifiée et que le contrat n'est pas rompu, le salarié conserve sa qualité de membre du personnel.

Il convient de distinguer l'**incapacité de travail temporaire** (arrêt maladie) de l'**invalidité** (état permanent reconnu par la CNAP ouvrant droit à pension). Dans le cadre des élections professionnelles, seul le maintien du contrat de travail importe, quelle que soit la situation médicale du salarié.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser la candidature d'un salarié en invalidité ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser ou entraver la candidature d'un salarié en invalidité sous peine de discrimination fondée sur l'état de santé, prohibée par l'article L. 251-1 du Code du travail. Une telle pratique exposerait l'entreprise à des sanctions et constituerait une discrimination illicite.

Quand un salarié en invalidité perd-il ses droits électoraux ?

Le salarié en invalidité perd ses droits électoraux le jour de la décision portant attribution définitive de la pension d'invalidité par la CNAP, car le contrat de travail cesse alors de plein droit selon l'article L. 125-4 du Code du travail. Tant que cette décision n'est pas notifiée et que le contrat subsiste, il conserve ses droits.

Quelles conditions doit remplir un salarié en invalidité pour être éligible aux élections ?

Le salarié en invalidité doit remplir les mêmes conditions légales que les autres salariés : être âgé d'au moins 18 ans, justifier d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise précédant le premier jour du mois de l'affichage annonçant les élections, disposer de l'autorisation de travailler sur le territoire, et surtout conserver un contrat de travail en vigueur.

Un salarié en invalidité peut-il se présenter aux élections de la délégation du personnel au Luxembourg ?

Oui, un salarié bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut se présenter aux élections de la délégation du personnel, à condition que son contrat de travail ne soit pas rompu. La suspension du contrat pour cause d'invalidité ne supprime pas la qualité de membre du personnel ni les droits électoraux.

Conditions d'exercice

Critère	Exigence légale	Situation du salarié en invalidité
Âge minimum	18 ans accomplis	Condition généralement remplie
Ancienneté	12 mois dans l'entreprise précédant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant les élections	Remplie si le salarié était déjà présent avant l'invalidité
Autorisation de travail	Être autorisé à travailler sur le territoire	Condition maintenue tant que le contrat subsiste
Contrat de travail	Être lié par un contrat de travail en vigueur	ESSENTIEL : Le contrat ne doit pas être rompu

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont définies par les **articles L.413-3 et L.413-4 du Code du travail**. Le salarié en invalidité dont le contrat de travail subsiste remplit ces conditions dès lors qu'il reste lié à l'entreprise par un contrat de travail, indépendamment de la suspension de l'exécution de celui-ci.

La **suspension du contrat pour cause d'invalidité** (article L.121-6 du Code du travail) n'entraîne pas la rupture du lien contractuel. Le salarié en invalidité demeure donc membre du personnel au sens du Code du travail, sauf si :

- Une **décision judiciaire** a mis fin à la relation de travail
- Le contrat a cessé de plein droit par **attribution définitive de la pension d'invalidité** (article L.125-4 du Code du travail)

Attention : Le contrat de travail cesse de plein droit **le jour de la décision** portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité. À partir de cette date, le salarié perd sa qualité d'électeur et d'éligible.

Modalités pratiques

Dépôt de candidature

Le salarié en invalidité peut **déposer sa candidature** lors de l'appel à candidatures organisé par l'employeur, dans les mêmes formes et délais que les autres salariés. Aucune disposition légale n'exclut explicitement les salariés en invalidité de l'éligibilité ou du droit de vote.

Procédure :

1. Vérifier que le contrat de travail est toujours en vigueur
2. S'assurer de remplir les conditions d'âge et d'ancienneté
3. Déposer sa candidature selon les modalités définies par l'entreprise
4. Figurer sur les listes électorales établies par l'employeur

Exercice du mandat en cas d'élection

En cas d'élection, l'exercice du mandat de **délégué du personnel** est compatible avec la suspension du contrat pour invalidité. Toutefois, la participation effective aux activités de la délégation dépendra :

- De l'**état de santé** du salarié
- Des **prescriptions médicales** éventuelles
- De la **capacité physique** à assister aux réunions

Si l'état de santé du salarié ne permet pas l'exercice effectif du mandat, **le système de suppléance** prévu par le Code du travail s'applique : un délégué suppléant peut remplacer temporairement ou définitivement le délégué effectif empêché.

Adaptation des modalités d'exercice

L'employeur doit, si nécessaire et en concertation avec le salarié concerné et le médecin du travail, **adapter les modalités d'exercice du mandat** :

- Organisation de réunions en visioconférence
- Aménagement des horaires de réunion
- Adaptation des locaux pour l'accessibilité
- Mise à disposition d'équipements spécifiques

Ces adaptations visent à garantir le **respect des droits syndicaux et de représentation** du personnel tout en tenant compte de la situation de santé du salarié.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur

Ne pas entraver la candidature : L'employeur ne peut refuser ou entraver la candidature d'un salarié en invalidité, sous peine de **discrimination fondée sur l'état de santé**, prohibée par l'article L.251-1 du Code du travail. Une telle pratique exposerait l'entreprise à des sanctions.

Informez tous les salariés : Lors de l'organisation des élections professionnelles, l'employeur doit s'assurer que **tous les salariés**, y compris ceux en invalidité, sont informés de leurs droits électoraux et des modalités de candidature.

Éviter toute présomption : Ne pas présumer qu'un salarié en invalidité ne pourra pas exercer son mandat. En cas de doute sur la capacité du salarié à exercer le mandat, solliciter un **avis médical** auprès du médecin du travail, sans que cela puisse constituer un motif d'exclusion de la procédure électorale.

Adapter si nécessaire : Prévoir, en concertation avec le salarié et le médecin du travail, les **adaptations nécessaires** pour permettre l'exercice du mandat dans des conditions appropriées.

Pour le salarié

Vérifier son éligibilité : S'assurer que le contrat de travail est toujours en vigueur et que les conditions d'ancienneté sont remplies avant de déposer sa candidature.

Évaluer sa capacité : Réfléchir objectivement à sa capacité d'exercer le mandat en tenant compte de son état de santé et des contraintes liées aux fonctions de délégué (réunions, disponibilité, déplacements).

Solliciter un accompagnement : En cas de besoin, demander des **aménagement raisonnables** pour faciliter l'exercice du mandat (réunions à distance, adaptation des horaires).

Pour la délégation du personnel

Prévoir la suppléance : Organiser un système de suppléance efficace en cas d'absence prolongée d'un délégué pour raison de santé.

Maintenir le lien : Assurer une **communication régulière** avec le délégué en invalidité pour le tenir informé des travaux de la délégation, même s'il ne peut pas assister physiquement aux réunions.

Cadre juridique

Référence légale	Objet
Code du travail, articles L.413-3 et L.413-4	Conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections de la délégation du personnel
Code du travail, article L.121-6	Suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail
Code du travail, article L.125-4	Cessation de plein droit du contrat de travail le jour de l'attribution de la pension d'invalidité
Code du travail, article L.251-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap ou l'état de santé
Code du travail, article L.415-11 et L.415-12	Protection spéciale contre le licenciement des délégués du personnel
Code de la sécurité sociale, article 187	Définition de l'état d'invalidité et conditions d'attribution de la pension d'invalidité
Loi modifiée du 13 mai 2008	Statut unique pour les salariés du secteur privé, incluant les règles de suspension du contrat

L'exclusion d'un salarié en invalidité d'une élection professionnelle au seul motif de son état de santé constitue une **discrimination illicite** au sens de l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Toute restriction de l'accès aux élections doit être strictement justifiée par une disposition légale expresse ou une décision judiciaire définitive ayant mis fin au contrat de travail.

La suspension du contrat pour invalidité ne supprime pas la qualité de salarié tant que le contrat n'est pas rompu. Le maintien du lien contractuel est l'élément déterminant pour la conservation des droits électoraux.

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.