Un salarié avec une pension d'invalidité peut-il bénéficier de congés ?

Réponse courte

Un salarié dont la **pension d'invalidité** a été attribuée voit son contrat de travail cesser automatiquement le jour de la décision d'attribution. Il perd donc tous ses droits liés au statut de salarié, y compris l'accès aux congés légaux (congé annuel, congés extraordinaires, congé pour raisons familiales). Aucun congé spécifique n'existe pour les personnes bénéficiant d'une pension d'invalidité.

Si le bénéficiaire d'une pension d'invalidité reprend une activité professionnelle dont le revenu ne dépasse pas un tiers du salaire social minimum (conditions légales pour conserver sa pension), un **nouveau contrat de travail** peut être conclu. Dans ce cas, le salarié bénéficie des droits normaux attachés à ce nouveau contrat, incluant les congés légaux prévus par le Code du travail, proportionnellement à son temps de travail et à la durée de son nouveau contrat.

Il est essentiel de distinguer la situation d'**incapacité de travail temporaire** (congé maladie avec maintien du contrat) de la **pension d'invalidité** (qui entraîne la cessation définitive du contrat initial).

Définition

La **pension d'invalidité** est une prestation de l'assurance pension luxembourgeoise accordée aux assurés de moins de 65 ans qui ont subi une perte de capacité de travail les empêchant d'exercer leur dernière profession ou toute autre occupation correspondant à leurs forces et aptitudes. Cette reconnaissance relève du **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** et de la **Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)**.

On distingue :

- **Invalidité temporaire** : pension accordée pour une durée limitée
- **Invalidité permanente** : pension accordée sans limitation de temps

L'attribution d'une pension d'invalidité entraîne la **cessation de plein droit du contrat de travail** le jour de la décision d'attribution, conformément à l'article L.125-4 du Code du travail. Cette cessation automatique se distingue d'un licenciement et n'ouvre pas droit à indemnité de départ (sauf si le licenciement était déjà notifié avant la décision d'invalidité).

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut exercer une activité professionnelle salariée ou non salariée, à condition que le revenu moyen annuel ne dépasse pas **un tiers du salaire social minimum**. Au-delà de ce seuil, la pension est suspendue.

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

Questions fréquentes

Peut-on reprendre le travail avec une pension d'invalidité et bénéficier de congés ?

Oui, si le bénéficiaire d'une pension d'invalidité reprend une activité professionnelle avec un revenu ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum, un nouveau contrat de travail peut être conclu. Dans ce cas, le salarié bénéficie des droits normaux à congés prévus par le Code du travail, proportionnellement à son temps de travail.

Que se passe-t-il avec les congés non pris lors de la cessation du contrat pour invalidité ?

Lors de la cessation automatique du contrat pour pension d'invalidité, les congés non pris doivent être indemnisés selon les règles habituelles de fin de contrat. L'employeur doit établir un solde de tout compte incluant ces congés non pris.

Quelle est la différence entre congé maladie et pension d'invalidité concernant les droits aux congés ?

Le congé maladie maintient le contrat de travail et tous les droits à congés, tandis que la pension d'invalidité entraîne la cessation automatique et définitive du contrat initial, supprimant tous les droits à congés. Seul un nouveau contrat permet de retrouver ces droits.

Un salarié avec une pension d'invalidité a-t-il droit aux congés payés ?

Non, un salarié dont la pension d'invalidité a été attribuée voit son contrat de travail cesser automatiquement le jour de la décision d'attribution. Il perd donc tous ses droits liés au statut de salarié, y compris l'accès aux congés légaux (congé annuel, congés extraordinaires, congé pour raisons familiales).

Conditions d’exercice

Situation 1 : Attribution de la pension d'invalidité

Lorsque le CMSS constate l'invalidité et que la CNAP attribue la pension d'invalidité :

- Le contrat de travail cesse **automatiquement** le jour de la décision d'attribution
- Le salarié perd son statut de salarié auprès de cet employeur
- Tous les droits attachés au contrat (congés, protection contre le licenciement, préavis) cessent immédiatement
- Aucun congé spécifique n'est prévu par la législation pour les bénéficiaires de pension d'invalidité

Situation 2 : Reprise d'activité avec pension d'invalidité

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut reprendre ou continuer une activité professionnelle sous conditions :

- Le revenu moyen annuel ne doit pas dépasser **un tiers du salaire social minimum** (environ 901 € bruts/mois)
- Un **nouveau contrat de travail** doit être conclu avec l'employeur (ancien ou nouveau)
- Ce nouveau contrat est soumis au régime juridique normal du Code du travail
- Le salarié bénéficie des congés légaux applicables à ce nouveau contrat

Condition de cumul : L'exercice d'une activité professionnelle doit être conforme aux dispositions légales régissant la pension d'invalidité. Tout dépassement du seuil de revenu autorisé entraîne la suspension de la pension.

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

Modalités pratiques

Étapes de cessation du contrat pour invalidité

1. **Constatation médicale** : Le CMSS évalue l'état d'invalidité de l'assuré
2. **Décision administrative** : La CNAP statue sur l'attribution de la pension d'invalidité
3. **Cessation automatique** : Le contrat cesse de plein droit le jour de la décision (pas de préavis, pas de procédure de licenciement)
4. **Notification** : La CNS informe l'employeur de la cessation du contrat et de la fin du versement de l'indemnité pécuniaire de maladie

Gestion des congés lors de la cessation

- Les **congés non pris** doivent être indemnisés selon les règles habituelles de fin de contrat
- Aucune **indemnité de départ** n'est due (sauf si un licenciement était déjà en cours)
- Les **jours fériés** et **congés extraordinaires** cessent d'être applicables à partir de la date de cessation

Reprise d'activité : nouveau contrat

Si l'employeur souhaite maintenir une collaboration avec le bénéficiaire de pension d'invalidité :

- Conclure un **nouveau contrat de travail** (écrit obligatoire)
- Adapter le poste et les horaires pour respecter le seuil de revenu (< 1/3 SSM)
- Appliquer les **congés légaux** proportionnellement au temps de travail :
    - Congé annuel : minimum 26 jours ouvrables pour un temps plein (proratisé)
    - Congés extraordinaires : selon article L.233-1 et suivants
    - Congé pour raisons familiales : selon conditions légales

Type de congé	Applicable avec nouveau contrat	Calcul
Congé annuel	? Oui	Prorata du temps de travail
Congé extraordinaire	? Oui	Selon événements légaux
Congé pour raisons familiales	? Oui	Selon conditions d'attribution
Congé maladie	? Oui	Selon dispositions L.121-6

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs

? **Distinguer clairement** :

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

- **Incapacité de travail** (congé maladie, article L.121-6) : le contrat est **maintenu**
- **Pension d'invalidité** (article L.125-4) : le contrat **cesse automatiquement**

? **Procédure à suivre lors de la cessation** :

- Attendre la notification officielle de la CNAP/CNS
- Établir un **solde de tout compte** incluant les congés non pris
- Remettre un **certificat de travail**
- Informer le salarié de la cessation automatique (pas de lettre de licenciement nécessaire)

? **En cas de reprise d'activité** :

- Négocier un **nouveau contrat** adapté au seuil de revenu autorisé
- Vérifier avec la CNAP la compatibilité de l'activité envisagée
- Appliquer le droit du travail standard pour ce nouveau contrat
- Respecter l'égalité de traitement en matière de congés

?? **Points de vigilance** :

- Ne pas confondre pension d'invalidité et reclassement professionnel interne/externe
- Vérifier que le salarié n'est pas en période de protection (26 semaines après incapacité de travail)
- Ne pas octroyer de "congés spécifiques invalidité" qui n'existent pas légalement

Pour la gestion administrative

- Tenir un **registre précis** des dates de cessation de contrat pour invalidité
- Archiver les notifications officielles de la CNAP/CNS
- En cas de nouveau contrat, ouvrir un **nouveau dossier salarié** avec nouvelle date d'ancienneté
- Informer la CCSS et adapter les déclarations sociales

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail	
Article L.125-4	Cessation de plein droit du contrat de travail (pension d'invalidité, épuisement droits maladie, reclassement externe)
Article L.121-6	Protection du salarié en incapacité de travail (congé maladie)
Article L.233-1 et suivants	Congés extraordinaires
Article L.234-51 et suivants	Congé pour raisons familiales
Article L.232-1 et suivants	Congé annuel
Code de la sécurité sociale	
Articles 187 à 202	Pension d'invalidité
Article 9	Indemnité pécuniaire de maladie
Législation spécifique	
Loi modifiée du 17 décembre 2010	Réforme de l'assurance pension
Loi du 21 décembre 2012	Réforme de l'assurance pension (conditions d'attribution)
Institutions compétentes	
CNAP	Attribution et gestion des pensions d'invalidité
CMSS	Contrôle médical et constatation de l'invalidité
CNS	Versement de l'indemnité pécuniaire de maladie

La confusion fréquente entre **congé maladie** et **pension d'invalidité** peut entraîner des erreurs de gestion RH. Le congé maladie maintient le contrat de travail avec protection contre le licenciement pendant 26 semaines, tandis que la pension d'invalidité entraîne la **cessation automatique et définitive** du contrat initial. Seul un nouveau contrat, conclu dans le respect des conditions de cumul avec la pension, permet au bénéficiaire de retrouver des droits à congés. Aucun "congé spécifique invalidité" n'existe dans le droit luxembourgeois. Les employeurs doivent se référer aux notifications officielles de la CNAP et de la CNS pour déterminer la date exacte de cessation du contrat.

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.