Quelles sont les obligations de l'employeur lors de la reconnaissance d'invalidité d'un salarié ?

Réponse courte

L'**invalidité** entraîne la **cessation automatique du contrat de travail** le jour de la décision d'attribution de la pension par la CNAP, sans qu'il s'agisse d'un licenciement. L'employeur n'intervient pas dans la procédure administrative de reconnaissance de l'invalidité, qui est gérée directement entre le salarié, le CMSS et la CNAP.

L'employeur est informé de la situation uniquement après la décision officielle d'invalidité. Ses obligations se limitent alors à procéder à la **régularisation administrative** : établissement du solde de tout compte, remise du certificat de travail et des documents sociaux obligatoires. Il doit impérativement respecter la **confidentialité des données médicales** et garantir l'égalité de traitement.

Bien que non obligatoire légalement, l'employeur peut proposer un **soutien informatif** au salarié concernant ses démarches et ses droits, dans le respect strict de la vie privée. La cessation du contrat pour invalidité ne donne pas lieu au paiement d'une indemnité de départ, mais le salarié conserve tous ses droits acquis jusqu'à la date effective de cessation.

Définition

L'**invalidité** correspond à l'incapacité permanente d'un salarié à exercer toute activité professionnelle correspondant à ses forces et aptitudes, suite à une maladie prolongée, une infirmité ou une usure prématurée. Cette reconnaissance est prononcée par le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** et ouvre droit à une **pension d'invalidité** versée par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

La reconnaissance de l'invalidité entraîne automatiquement la **cessation de plein droit du contrat de travail** conformément à l'article L.125-4 du Code du travail, le jour de la décision d'attribution de la pension. Cette cessation ne constitue pas un licenciement et résulte de l'impossibilité objective d'exécuter le contrat. Le salarié bénéficie d'une protection spécifique en matière de droits sociaux et de confidentialité médicale.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il verser une indemnité de départ en cas d'invalidité du salarié ?

Non, aucune indemnité de départ n'est due lors d'une cessation de contrat pour invalidité. Cette cessation résulte de l'impossibilité objective d'exécuter le contrat et non d'une décision de l'employeur. Le salarié conserve cependant tous ses droits acquis jusqu'à la date de cessation.

L'employeur peut-il licencier un salarié dont le contrat a cessé pour invalidité ?

Non, l'employeur ne peut pas licencier un salarié reconnu invalide car le contrat de travail cesse automatiquement de plein droit le jour de la décision d'attribution de la pension par la CNAP. Il ne s'agit pas d'un licenciement mais d'une cessation légale automatique.

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

Que doit faire l'employeur quand un salarié est reconnu invalide au Luxembourg ?

L'employeur n'intervient pas dans la procédure de reconnaissance d'invalidité. Une fois informé officiellement de la décision, il doit procéder à la régularisation administrative : établir le solde de tout compte, remettre le certificat de travail et les documents sociaux obligatoires, tout en respectant la confidentialité des données médicales.

Quelles informations médicales l'employeur peut-il exiger du salarié invalide ?

L'employeur ne peut exiger aucune communication de données médicales détaillées. Il ne reçoit que la notification officielle de la décision d'invalidité et de la date de cessation du contrat. Le respect absolu de la confidentialité médicale est une obligation légale.

Conditions d’exercice

La procédure de reconnaissance d'invalidité est **initiée directement par le salarié** auprès de la CNAP, généralement après constatation médicale de son incapacité définitive. Le salarié doit justifier d'au moins **12 mois d'affiliation** au régime général de sécurité sociale luxembourgeois durant les 3 années précédant la constatation de l'invalidité (sauf en cas d'accident ou maladie professionnelle reconnus).

L'employeur **n'est pas partie prenante** à cette procédure administrative. Il n'est informé officiellement qu'après la décision du CMSS et l'attribution de la pension par la CNAP. Le salarié peut choisir d'informer son employeur en amont, mais n'y est pas tenu légalement. L'employeur ne peut pas exiger la communication de données médicales détaillées.

En cas d'**épuisement des droits** à l'indemnité pécuniaire de maladie (78 semaines sur une période de référence de 104 semaines) avant l'attribution de la pension d'invalidité, le contrat cesse également de plein droit conformément à l'article L.125-4 du Code du travail.

Modalités pratiques

Procédure administrative du salarié

Le salarié constitue son dossier de demande de pension d'invalidité comprenant les certificats médicaux et le formulaire de demande, qu'il introduit auprès de la **CNAP**. Le **CMSS** procède à l'évaluation médicale de l'état d'invalidité sur base des documents transmis. La CNAP instruit ensuite le dossier de pension et notifie sa décision au salarié.

Si l'invalidité résulte principalement d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié doit d'abord solliciter une rente auprès de l'**Association d'assurance accident (AAA)** avant d'introduire sa demande de pension d'invalidité auprès de la CNAP à la date de consolidation fixée par le CMSS.

Obligations de l'employeur

Une fois informé officiellement de la décision d'invalidité, l'employeur doit :

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

- **Établir le solde de tout compte** en deux exemplaires conformément à l'article L.125-5 du Code du travail
- **Remettre le certificat de travail** mentionnant la nature et la durée de l'emploi
- **Fournir l'attestation de salaire** et tous documents sociaux nécessaires à la liquidation des droits
- **Procéder aux déclarations sociales** de fin de contrat auprès du CCSS
- **Respecter la confidentialité** absolue des informations médicales reçues

L'employeur ne peut **pas licencier** un salarié dont le contrat a cessé de plein droit pour invalidité, puisque le contrat n'existe plus juridiquement à partir de la date de décision. Aucune indemnité de départ n'est due dans ce cas, la cessation résultant d'un événement indépendant de la volonté des parties.

Accompagnement facultatif

Bien que non obligatoire, l'employeur peut proposer un **accompagnement informatif** au salarié concernant :

- Les démarches à effectuer auprès de la CNAP
- Les droits en matière de pension d'invalidité
- Les délais de recours en cas de contestation de la décision
- Les possibilités de reprise d'activité partielle (dans la limite d'un tiers du salaire social minimum)

Cet accompagnement doit être proposé dans un cadre respectant la **confidentialité** et l'**égalité de traitement** entre tous les salariés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **désigner un interlocuteur RH dédié** pour gérer les situations d'invalidité et garantir un traitement confidentiel et professionnel. Cet interlocuteur peut informer le salarié sur le processus administratif général, sans jamais intervenir dans les démarches médicales qui relèvent exclusivement du salarié et des organismes de sécurité sociale.

L'employeur doit veiller à la **remise rapide et complète** de tous les documents sociaux obligatoires pour permettre au salarié de faire valoir ses droits sans délai. Un système de **traçabilité des démarches** (remise des documents, dates de notification) est fortement conseillé pour prévenir tout contentieux ultérieur.

Il est impératif de **former les équipes RH** aux spécificités de la cessation de plein droit pour invalidité afin d'éviter toute confusion avec une procédure de licenciement. Les équipes doivent notamment comprendre que :

- L'employeur ne décide pas de la fin du contrat
- Aucune procédure de licenciement ne doit être engagée
- Les règles de protection contre le licenciement en période de maladie ne s'appliquent pas à la cessation de plein droit
- Le respect absolu de la confidentialité médicale est une obligation légale

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

En cas de **contestation de la décision d'invalidité** par le salarié, celui-ci dispose d'un recours devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale** dans les 40 jours suivant la notification. L'employeur n'intervient pas dans cette procédure de recours.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail	
Article L.121-6	Protection en cas d'incapacité de travail du salarié
Article L.125-4	Cessation de plein droit du contrat (attribution pension d'invalidité, épuisement indemnités maladie)
Article L.125-5	Solde de tout compte et documents de fin de contrat
Article L.124-1	Remise des documents sociaux obligatoires
Articles L.241-1 à L.241-3	Égalité de traitement et non-discrimination
Article L.261-1	Protection des données personnelles et confidentialité
Code de la sécurité sociale	
Article 9	Indemnité pécuniaire de maladie (78 semaines sur 104)
Articles 187 à 193	Pension d'invalidité : définition, conditions, procédure, montant
Article 83	Recours et contestations en matière de prestations sociales
Législation complémentaire	
Loi modifiée du 13 mai 2008	Régime d'assurance pension (invalidité, vieillesse, survie)
Loi du 10 août 2018	Modification prolongation indemnités maladie à 78 semaines

L'employeur ne peut exiger aucune communication de données médicales détaillées. Il ne reçoit que la **notification officielle** de la décision d'invalidité et de la date de cessation du contrat. Toute violation de la confidentialité des informations médicales peut entraîner des sanctions importantes.

La **cessation de plein droit** pour invalidité se distingue fondamentalement du licenciement :

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

- Elle intervient automatiquement par effet de la loi
- Elle ne résulte d'aucune décision de l'employeur
- Aucune indemnité de départ n'est due
- Le salarié conserve tous ses droits acquis jusqu'à la date de cessation

Si le salarié souhaite reprendre une activité professionnelle après attribution de sa pension d'invalidité, un **nouveau contrat de travail** peut être conclu conformément aux dispositions légales régissant la pension d'invalidité (revenus limités à un tiers du salaire social minimum).

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.