

# Comment coordonner le service RH, le médecin du travail et la CNS lors d'un dossier d'invalidité ?

## Réponse courte

Le **service RH** assure la gestion administrative de l'absence prolongée du salarié et l'accompagne dans ses démarches. Il informe le salarié sur ses droits, sollicite le médecin du travail pour les visites de reprise ou de pré-reprise, et constitue le dossier d'invalidité avec les pièces requises (attestations, bulletins de salaire, historique d'absence). Le RH veille à transmettre rapidement et intégralement ces documents à la **CNS** et maintient une communication transparente avec le salarié, tout en respectant strictement la confidentialité des informations médicales.

Le **médecin du travail** intervient pour évaluer l'aptitude professionnelle du salarié. Après examen médical, il émet un avis d'aptitude, d'inaptitude ou de reclassement pour le poste de travail concerné. Il peut recommander des aménagements de poste adaptés à l'état de santé du salarié. Ses conclusions sont transmises à l'employeur et au salarié par écrit, sans jamais divulguer de données médicales confidentielles, dans le strict respect du secret médical.

La **CNS** instruit le dossier de demande de pension d'invalidité et mandate un médecin-conseil pour évaluer la situation médicale et professionnelle du salarié. Après instruction complète, la **CNS** notifie sa décision motivée à l'intéressé et à l'employeur, après avis de la Commission des pensions. En cas de reconnaissance d'invalidité, le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la décision portant attribution de la pension, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La coordination entre ces trois acteurs permet d'assurer un traitement conforme et efficace des situations d'invalidité, en garantissant les droits du salarié tout en respectant les obligations légales de l'employeur.

## Définition

L'**invalidité**, au sens du droit luxembourgeois, désigne l'incapacité permanente, totale ou partielle, d'un salarié à exercer une activité professionnelle. Cette incapacité est reconnue par la Caisse nationale de santé (**CNS**) après avis médical du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), conformément à l'article 187 du Code de la sécurité sociale.

Sa gestion implique trois acteurs principaux dont les rôles sont strictement définis par le Code du travail, le Code de la sécurité sociale et la loi sur la santé au travail : le **service des ressources humaines** de l'employeur (coordination administrative), le **médecin du travail** (évaluation de l'aptitude professionnelle), et la **CNS** (instruction et décision sur la reconnaissance de l'invalidité).

## Questions fréquentes

### Quand le médecin du travail doit-il intervenir lors d'une absence prolongée pour maladie ?

L'employeur doit avertir le médecin du travail de toute absence ininterrompue d'au moins 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident. Le médecin du travail procède alors à un examen médical pour évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son poste ou à être reclassé.

### Que se passe-t-il avec le contrat de travail en cas de reconnaissance d'invalidité par la CNS ?

En cas de reconnaissance d'invalidité, le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la décision portant attribution de la pension d'invalidité, sans préavis ni indemnité de licenciement, conformément à l'article L.125-4 du Code du travail.

### Quels documents le service RH doit-il préparer pour constituer un dossier d'invalidité ?

Le service RH doit préparer les attestations d'emploi, les bulletins de salaire des 12 derniers mois, l'historique détaillé des absences, et tout document administratif requis par la CNS. Il veille à la transmission rapide et complète de ces pièces pour éviter tout retard dans l'instruction du dossier.

### Quels sont les rôles respectifs du service RH, du médecin du travail et de la CNS dans un dossier d'invalidité ?

Le service RH assure la gestion administrative de l'absence prolongée et accompagne le salarié dans ses démarches. Le médecin du travail évalue l'aptitude professionnelle du salarié après examen médical et peut recommander des aménagements de poste. La CNS instruit le dossier de demande de pension d'invalidité et prend la décision finale après avis de la Commission des pensions.

## Conditions d'exercice

Le **service RH** intervient dès qu'une incapacité de travail se prolonge, en assurant le suivi administratif des absences et en informant le salarié de ses droits et obligations. L'employeur doit avertir le médecin du travail de toute absence ininterrompue d'au moins **6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident.

Le **médecin du travail** est seul compétent pour évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son poste ou à être reclassé, sur la base d'un examen médical obligatoire. Cet examen intervient après une absence d'au moins 6 semaines, si le médecin du travail le juge nécessaire suite à l'information transmise par l'employeur.

La **CNS**, seule habilitée à statuer sur l'invalidité, instruit le dossier sur demande du salarié ou de l'employeur. Elle décide de l'octroi d'une pension d'invalidité après avis de la Commission des pensions, conformément à l'article 186 du Code de la sécurité sociale.

## Modalités pratiques

### Démarches du service RH :

Le RH suit l'évolution de l'absence du salarié et sollicite le médecin du travail pour une visite de reprise ou de pré-reprise via la fiche d'information après arrêt-maladie ininterrompu supérieur à 6 semaines. Le service RH prépare les documents nécessaires à la constitution du dossier d'invalidité : attestations d'emploi, bulletins de salaire des 12 derniers mois, historique détaillé des absences, et tout document administratif requis par la **CNS**. Il veille à la transmission rapide et complète de ces pièces.

### Intervention du médecin du travail :

Le médecin du travail procède à l'examen médical du salarié et émet un avis d'aptitude, d'inaptitude ou de reclassement. Il peut recommander des aménagements de poste (réduction du temps de travail, adaptation des tâches, restrictions spécifiques). Il transmet ses conclusions à l'employeur et au salarié par fiche d'examen médical, sans communiquer de données médicales confidentielles. La décision d'inaptitude est notifiée par lettre recommandée.

### **Instruction par la CNS :**

Sur réception du dossier complet, la CNS mandate un médecin-conseil pour évaluer la situation médicale et professionnelle du salarié au regard des critères de l'article 187 du Code de la sécurité sociale. Après instruction et avis de la Commission des pensions, la CNS notifie sa décision motivée à l'intéressé et à l'employeur. En cas de reconnaissance d'invalidité, le contrat de travail cesse de plein droit **le jour de la décision** portant attribution de la pension (non la date rétroactive), sans préavis ni indemnité de licenciement, conformément à l'article L.125-4 du Code du travail.

Acteur	Rôle principal	Délai d'intervention
Service RH	Gestion administrative et coordination	Dès l'absence prolongée
Médecin du travail	Évaluation de l'aptitude professionnelle	Après 6 semaines d'absence
<u>CNS</u>	Instruction et décision sur l'invalidité	Variable selon complexité du dossier

## **Pratiques et recommandations**

Le service RH doit assurer une **communication transparente** avec le salarié tout en respectant scrupuleusement la confidentialité des données médicales couvertes par le secret professionnel. Toute démarche auprès du médecin du travail doit être motivée uniquement par la nécessité d'évaluer l'aptitude au travail, sans aucune interférence dans l'évaluation médicale elle-même.

Le RH veille à la **transmission rapide et complète** des pièces requises par la CNS afin d'éviter tout retard dans l'instruction du dossier. Il est fortement conseillé de **formaliser chaque étape par écrit** : convocations, comptes rendus d'entretien, correspondances avec la CNS et le médecin du travail. Cette traçabilité garantit la conformité des procédures et facilite la gestion des éventuels recours.

En cas de **contestation de la décision de la CNS**, le salarié ou l'employeur peut introduire un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de **40 jours** à compter de la notification de la décision. Ce recours, gratuit et ne nécessitant pas d'avocat, se fait par simple requête sur papier libre.

Le service RH doit anticiper les impacts de la cessation de plein droit du contrat : clôture administrative du dossier du salarié, derniers documents à remettre (certificat de travail, solde de tout compte), et information sur les démarches post-rupture. Il est recommandé de maintenir un climat de confiance et de soutien envers le salarié durant toute la procédure.

## Cadre juridique

Référence légale	Objet
Article <a href="#">L.121-6</a> du Code du travail	Obligations de l'employeur en matière de santé au travail
Article <a href="#">L.121-7</a> du Code du travail	Examens médicaux obligatoires
Article <a href="#">L.125-4</a> du Code du travail	Cessation de plein droit du contrat de travail
Articles <a href="#">L.326-1</a> et suivants du Code du travail	Organisation de la médecine du travail
Article <a href="#">L.326-2</a> du Code du travail	Secret médical et confidentialité
Articles 171 à 179 du Code de la sécurité sociale	Stage d'assurance et conditions d'ouverture du droit
Article 186 du Code de la sécurité sociale	Droit à pension d'invalidité
Article 187 du Code de la sécurité sociale	Définition de l'invalidité
Article 193 du Code de la sécurité sociale	Retrait de la pension d'invalidité
Articles 454 à 456 du Code de la sécurité sociale	Voies de recours contentieuses
Loi modifiée du 17 juillet 2020	Santé au travail - Organisation et fonctionnement
Article 16 de la loi du 17 juillet 2020	Confidentialité des données médicales
Règlement grand-ducal du 24 novembre 2009	Procédure devant la Commission des pensions

Le service RH ne doit **jamais solliciter ni conserver d'informations médicales détaillées**. Seul le médecin du travail est habilité à traiter et transmettre les avis d'aptitude ou d'inaptitude, dans le strict respect du secret médical garanti par l'article [L.326-2](#) du Code du travail et l'article 16 de la loi du 17 juillet 2020 sur la santé au travail.

Les données médicales ne peuvent en aucun cas figurer dans le dossier administratif du salarié ni être accessibles au service RH. Seuls les avis d'aptitude professionnelle (avec ou sans restrictions) peuvent être communiqués à l'employeur, sans aucune indication sur la nature de l'état de santé du 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.