

Comment déclarer un décès de salarié ?

Réponse courte

L'employeur doit déclarer le décès d'un salarié dès qu'il en a connaissance officielle, généralement sur présentation d'un acte ou certificat de décès. Il doit alors mettre fin au contrat de travail à la date du décès, sans préavis ni indemnité de rupture, et informer la Caisse nationale de santé (CNS) via la SECUline en indiquant le motif « décès ». La déclaration de sortie doit également être transmise à l'Administration des contributions directes via SECUline ou le formulaire papier.

En cas d'accident du travail mortel, une déclaration immédiate à l'Inspection du travail et des mines (ITM) et à l'Association d'assurance accident (AAA) est obligatoire. L'employeur doit ensuite établir le solde de tout compte et remettre aux ayants droit les sommes dues ainsi que les documents sociaux (bulletins de salaire, certificat de travail, attestation fiscale), sur présentation des justificatifs d'héritier ou d'ayant droit.

Définition

La déclaration du décès d'un salarié est l'ensemble des démarches administratives et légales que l'employeur doit accomplir lorsqu'il est informé du décès d'un salarié lié par un contrat de travail. Cette procédure vise à mettre fin à la relation de travail, à informer les organismes compétents et à garantir le respect des droits des ayants droit du salarié décédé.

Questions fréquentes

Comment déclarer le décès d'un salarié au Luxembourg ?

L'employeur déclare le décès dès qu'il en a connaissance officielle (acte ou certificat de décès). Il met fin au contrat à la date du décès sans préavis ni indemnité de rupture, et informe la CNS via SECUline en indiquant le motif « décès ».

Que faire du contrat de travail au décès du salarié ?

Le décès entraîne la cessation automatique du contrat de travail à la date du décès, sans préavis ni indemnité de rupture (art. L.124-7 Code du travail). L'obligation s'applique quel que soit le contrat (CDI, CDD, intérim, apprentissage).

Quelles institutions informer du décès d'un salarié au Luxembourg ?

L'employeur informe la CNS via la déclaration de sortie sur la plateforme CCSS (motif « décès »), l'Administration des contributions directes via SECUline, et en cas d'accident mortel, l'ITM et l'AAA dans les 24 heures.

Quelles obligations en cas d'accident du travail mortel ?

Une déclaration immédiate à l'Inspection du travail et des mines (ITM) et à l'Association d'assurance accident (AAA) est obligatoire dans les 24 heures suivant l'accident mortel, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail.

Quelles sommes verser aux ayants droit après le décès ?

L'employeur établit le solde de tout compte (salaire, indemnités de congé non pris, primes éventuelles) et verse aux ayants droit sur présentation des justificatifs de qualité d'héritier ou d'ayant droit, ainsi qu'un certificat d'hérédité notarié.

Quels documents remettre aux ayants droit du salarié décédé ?

Les bulletins de salaire, le certificat de travail et l'attestation fiscale doivent être remis aux ayants droit ou à leur représentant légal. La confidentialité des informations et la dignité de la communication avec la famille doivent être respectées.

Conditions d'exercice

La déclaration du décès d'un salarié incombe à l'employeur dès qu'il a connaissance officielle du décès, généralement sur présentation d'un acte ou certificat de décès transmis par la famille, un proche ou une autorité compétente. L'obligation s'applique à tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, intérim, apprentissage) et indépendamment de son ancienneté. L'employeur doit agir sans délai afin d'éviter toute poursuite de paiement de salaire ou de cotisations indues.

Modalités pratiques

Dès réception de la preuve du décès, l'employeur doit :

1. **Mettre fin au contrat de travail** : Le décès entraîne la cessation automatique du contrat à la date du décès, sans préavis ni indemnité de rupture.
2. **Informé la sécurité sociale** : L'employeur doit déclarer le décès à la Caisse nationale de santé (CNS) via la déclaration de sortie sur la plateforme électronique de la sécurité sociale (CCSS), en indiquant comme motif « décès » et la date correspondante.
3. **Informé l'Administration des contributions directes** : La déclaration de sortie doit être transmise via SECULine ou, à défaut, par le formulaire papier prévu à cet effet.
4. **Informé l'Inspection du travail et des mines (ITM)** : Il n'existe pas d'obligation systématique de déclaration à l'ITM sauf en cas d'accident du travail mortel, auquel cas une déclaration immédiate est requise.
5. **Établir le solde de tout compte** : L'employeur doit calculer et verser aux ayants droit les sommes dues (salaire, indemnités de congé non pris, primes éventuelles), sur présentation des justificatifs de qualité d'héritier ou d'ayant droit.
6. **Remettre les documents sociaux** : Les bulletins de salaire, le certificat de travail et l'attestation fiscale doivent être remis aux ayants droit ou à leur représentant légal.

Pratiques et recommandations

Demander un acte de décès officiel avant toute démarche. L'employeur doit veiller à la confidentialité des informations et à la dignité de la communication avec la famille. En cas de décès sur le lieu de travail ou lié à l'activité professionnelle, il convient de déclarer l'accident mortel à l'ITM et à l'Association d'assurance accident (AAA) dans les 24 heures.

La communication interne doit être adaptée, notamment auprès des collègues proches du défunt, en respectant la vie privée. Il est conseillé de conserver une copie de tous les échanges et documents relatifs à la procédure. En cas de doute sur la qualité des ayants droit, l'employeur peut exiger la production d'un certificat d'hérédité délivré par le

notaire ou l'administration communale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-7</u> Code du travail	Cessation du contrat de travail
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Déclaration d'accident du travail
CSS	Obligations déclaratives en cas de décès

L'absence de déclaration rapide du décès expose l'employeur à des risques de paiement indu de salaire et de cotisations, ainsi qu'à des sanctions administratives en cas de non-respect des obligations déclaratives.

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.