

# Que faire si un salarié décède avant la prise effective de sa retraite ?

## Réponse courte

En cas de décès d'un salarié avant la prise effective de sa retraite, le contrat de travail prend fin automatiquement à la date du décès, sans préavis ni indemnité de rupture spécifique. L'employeur doit obtenir un acte de décès officiel, établir un solde de tout compte (salaire dû, congés non pris, primes acquises) et verser les sommes aux ayants droit sur présentation des justificatifs requis.

L'employeur doit également remettre aux ayants droit un certificat de travail et un certificat de rémunération, prélever les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu sur les montants dus, et informer la CNAP si une demande de pension avait été introduite. Il est recommandé de vérifier l'existence d'assurances décès ou de plans de pension complémentaires et d'informer les bénéficiaires désignés, tout en respectant la confidentialité et la dignité du salarié décédé.

## Définition

Le décès d'un salarié avant la prise effective de sa retraite désigne la situation dans laquelle un salarié, ayant atteint ou non l'âge légal de la retraite ou ayant introduit une demande de pension, décède alors qu'il est encore lié par un contrat de travail et n'a pas encore perçu sa première pension de retraite. Cette situation entraîne la cessation automatique du contrat de travail et soulève des questions relatives au paiement des droits acquis, à la gestion administrative du dossier et à l'information des ayants droit.

## Conditions d'exercice

Le décès doit survenir avant la date d'effet de la pension de retraite, c'est-à-dire avant que la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) n'ait accordé et mis en paiement la pension. Le salarié peut avoir déposé une demande de retraite ou être en cours de préavis de départ à la retraite, mais tant que la pension n'est pas liquidée et versée, il est considéré comme actif. Le contrat de travail prend fin de plein droit à la date du décès, sans préavis ni indemnité de rupture spécifique.

## Modalités pratiques

Dès la connaissance du décès, l'employeur doit obtenir un acte de décès officiel. Le contrat de travail est résilié automatiquement à la date du décès. L'employeur doit établir un solde de tout compte comprenant :

- Le paiement du salaire dû jusqu'à la date du décès, y compris les éventuelles heures supplémentaires non encore réglées.
- L'indemnisation des jours de congé non pris, calculée au prorata temporis.
- Le versement de toute prime ou gratification acquise et exigible à la date du décès.

Ces sommes sont versées aux ayants droit, généralement les héritiers légaux, sur présentation des pièces justificatives (acte de décès, certificat d'hérédité ou acte de notoriété). L'employeur doit également remettre aux ayants droit un certificat de travail et un certificat de rémunération pour l'année en cours. Les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu sont prélevés sur les montants dus jusqu'à la date du décès.

Si le salarié avait introduit une demande de pension, la CNAP doit être informée du décès. Les ayants droit peuvent alors, sous conditions, prétendre à une pension de survie ou à d'autres prestations prévues par la législation luxembourgeoise en matière de sécurité sociale.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'agir rapidement pour informer les ayants droit et leur fournir la liste des documents nécessaires au règlement du solde de tout compte. Une communication claire avec la CNAP et, le cas échéant, avec la caisse de maladie ou de prévoyance complémentaire, permet d'éviter les retards dans le traitement des dossiers. Il convient de vérifier l'existence d'une assurance décès collective ou d'un plan de pension complémentaire, et d'informer les bénéficiaires désignés selon les clauses contractuelles.

L'employeur doit veiller à la confidentialité des informations et au respect de la dignité du salarié décédé. Il est conseillé de conserver une traçabilité écrite de toutes les démarches entreprises et de solliciter, si nécessaire, l'avis d'un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

La cessation du contrat de travail pour cause de décès est régie par l'article [L.124-7](#) du Code du travail luxembourgeois. Le paiement des droits acquis et la procédure de solde de tout compte sont encadrés par les articles [L.125-8](#) et [L.125-9](#) du même code. Les modalités de versement des prestations de survie relèvent des articles 191 à 200 du Code de la sécurité sociale. La jurisprudence nationale précise que le décès met fin au contrat sans formalité particulière, mais impose à l'employeur le respect des droits patrimoniaux du salarié et de ses héritiers.

Il est impératif de vérifier l'existence de bénéficiaires désignés pour les éventuelles assurances collectives ou plans de pension complémentaires, afin d'éviter tout litige ultérieur avec les héritiers légaux.

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.