

Quelles démarches RH en cas de décès d'un salarié déjà retraité au Luxembourg ?

Réponse courte

En cas de décès d'un salarié déjà retraité au Luxembourg, l'employeur n'a plus d'obligation liée au contrat de travail, celui-ci ayant été résilié automatiquement à la date de la retraite. Aucune déclaration spécifique n'est requise auprès de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou du Centre commun de la sécurité sociale ([CCSS](#)).

Si des sommes restent dues à l'ancien salarié (solde de tout compte, indemnités, participation aux bénéfices), l'employeur doit les verser aux ayants droit ou à la succession, après réception des justificatifs légaux (acte de décès, certificat d'hérédité, attestation notariée). Pour les régimes complémentaires de pension d'entreprise, l'employeur oriente les bénéficiaires vers l'organisme gestionnaire, qui se charge de la liquidation des droits.

Il est recommandé de vérifier l'absence de créances en suspens, d'exiger les documents nécessaires avant tout paiement, et d'assurer la traçabilité des échanges avec les ayants droit. Toute communication doit être consignée et conservée dans le dossier RH.

Définition

Le décès d'un salarié déjà retraité correspond à la situation où un ancien salarié, ayant liquidé ses droits à la pension de vieillesse et dont le contrat de travail a pris fin, décède. Cette situation concerne uniquement les personnes dont la relation de travail a été résiliée de plein droit à la date de prise d'effet de la retraite, conformément à la législation luxembourgeoise.

Ce cas se distingue du décès d'un salarié en activité, car il n'existe plus de lien contractuel entre l'employeur et la personne décédée au moment du décès. Les obligations de l'employeur sont donc limitées aux éventuels droits ou créances non encore liquidés à la date de la cessation du contrat.

Conditions d'exercice

L'employeur n'a plus d'obligation liée à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail dès la prise d'effet de la retraite, le contrat étant résilié automatiquement à cette date (article [L.124-7](#) du Code du travail). Toutefois, si des droits ou avantages (solde de tout compte, indemnités différées, participation aux bénéfices, avantages sociaux complémentaires) n'ont pas été intégralement versés avant le décès, l'employeur doit s'assurer de leur liquidation au profit des ayants droit ou de la succession.

L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être respectées dans la gestion des dossiers postérieurs à la cessation du contrat, conformément aux principes généraux du Code du travail (articles [L.241-1](#) et suivants).

Modalités pratiques

En cas de décès d'un ancien salarié déjà retraité, l'employeur n'a pas à effectuer de déclaration spécifique auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ni auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), le contrat de travail étant déjà résilié.

Si des sommes restent dues à l'ancien salarié (ex : reliquat de solde de tout compte, indemnités complémentaires, participation aux bénéfiques), l'employeur doit procéder au paiement de ces sommes aux ayants droit ou à la succession. Ce paiement ne peut intervenir qu'après présentation des justificatifs légaux requis (acte de décès, certificat d'hérédité, attestation notariée).

Les droits issus de régimes complémentaires de pension d'entreprise relèvent du règlement du plan concerné et sont gérés par l'organisme assureur ou gestionnaire. L'employeur doit, le cas échéant, informer les bénéficiaires potentiels de la procédure à suivre auprès de l'organisme gestionnaire, mais la liquidation de ces droits incombe à ce dernier.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier systématiquement l'absence de créances ou d'avantages en suspens au nom de l'ancien salarié. En cas de solde positif, l'employeur doit exiger des ayants droit les documents nécessaires à la liquidation des sommes dues, en veillant à la traçabilité des échanges et à la conservation des justificatifs dans le dossier RH.

Toute communication avec la famille ou les héritiers doit être consignée par écrit et conservée. L'employeur doit rappeler aux ayants droit que la déclaration du décès auprès de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) et des autres organismes de pension relève de leur responsabilité.

En présence d'un régime de pension complémentaire d'entreprise, il est conseillé d'orienter les bénéficiaires vers l'organisme gestionnaire et de leur fournir les informations nécessaires sur la procédure à suivre.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article L.124-7 : Résiliation de plein droit du contrat de travail à la date de la retraite
 - Articles L.241-1 et suivants : Égalité de traitement et non-discrimination
- **Code civil luxembourgeois :**
 - Articles 1240 et suivants : Droits des ayants droit et succession
- **Loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension**
- **Règlement du plan de pension complémentaire d'entreprise** (le cas échéant)

Aucun texte n'impose à l'employeur de déclaration spécifique en cas de décès postérieur à la retraite, sauf en cas de litige ou de réclamation sur des droits non liquidés.

Traitez toute demande des ayants droit avec diligence et confidentialité. Exigez systématiquement les justificatifs légaux avant tout versement ou transmission d'information, et assurez la traçabilité des échanges pour garantir la sécurité juridique de l'entreprise.

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.