

Comment gérer les arrêts maladie de courte durée qui se répètent ?

Réponse courte

La gestion d'une succession d'arrêts maladie de courte durée nécessite une approche rigoureuse et respectueuse du cadre légal luxembourgeois. L'employeur doit accepter chaque **certificat médical conforme** transmis dans les délais, enregistrer précisément les absences et assurer un suivi documenté. Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement de 26 semaines** par période d'incapacité ininterrompue, à condition d'avoir informé l'employeur le premier jour et transmis son certificat au plus tard le troisième jour ouvré.

En cas de doutes sur la réalité des arrêts, plusieurs contrôles sont possibles. L'employeur peut demander un **contrôle administratif** à la [CNS](#) pour vérifier la présence du salarié à son domicile, ou solliciter un **contrôle médical** pour évaluer l'aptitude au travail. Il peut également exiger un contre-examen par un médecin de son choix. Tout refus du salarié de se soumettre à ces contrôles constitue une faute grave pouvant justifier un licenciement immédiat.

Les arrêts répétés ne constituent pas en eux-mêmes un motif de sanction. Toutefois, un **licenciement avec préavis** devient possible après 26 semaines d'incapacité ininterrompue, ou lorsque des **absences longues, nombreuses et répétées** provoquent une **gêne considérable** dans le fonctionnement de l'entreprise, sans perspective d'amélioration. L'employeur doit alors démontrer objectivement la désorganisation du service.

Un entretien informel peut être organisé pour identifier d'éventuelles difficultés professionnelles, dans le strict respect du **secret médical**. L'employeur ne peut jamais interroger le salarié sur la nature de sa maladie ni demander des informations médicales détaillées. Toute mesure disciplinaire ou de licenciement doit être rigoureusement documentée et justifiée par des faits objectifs.

Définition

La succession d'arrêts de courte durée désigne l'enchaînement rapproché de plusieurs **périodes d'incapacité de travail**, chacune justifiée par un certificat médical et généralement inférieure à quelques jours. Ces absences répétées relèvent du régime légal de protection en cas de maladie et peuvent perturber l'organisation de l'entreprise.

Ce phénomène ne constitue pas automatiquement une faute disciplinaire ou un motif de licenciement, tant que le salarié respecte ses obligations de déclaration. Seul un **absentéisme habituel** causant une **perturbation substantielle** du fonctionnement de l'entreprise peut justifier un licenciement avec préavis.

Questions fréquentes

Combien de temps dure la protection contre le licenciement en cas d'arrêt maladie ?

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement de 26 semaines par période d'incapacité ininterrompue, à condition d'avoir informé l'employeur le premier jour et transmis son certificat médical au plus tard le troisième jour ouvré suivant le début de l'incapacité.

Que faire en cas d'arrêts maladie répétés de courte durée d'un salarié ?

L'employeur doit accepter chaque certificat médical conforme transmis dans les délais et assurer un suivi documenté des absences. Il peut demander des contrôles administratifs ou médicaux à la CNS, ou exiger un contre-examen médical. Un entretien informel peut être organisé pour identifier d'éventuelles difficultés, dans le strict respect du secret médical.

Quels contrôles l'employeur peut-il demander en cas de doute sur les arrêts maladie ?

L'employeur peut demander un contrôle administratif à la CNS pour vérifier la présence du salarié à son domicile, solliciter un contrôle médical pour évaluer l'aptitude au travail, ou exiger un contre-examen par un médecin de son choix. Le refus du salarié de se soumettre à ces contrôles constitue une faute grave.

Un salarié peut-il être licencié pour des arrêts maladie répétés ?

Les arrêts répétés ne constituent pas en eux-mêmes un motif de licenciement. Un licenciement avec préavis devient possible après 26 semaines d'incapacité ininterrompue, ou lorsque des absences longues, nombreuses et répétées provoquent une gêne considérable dans le fonctionnement de l'entreprise, sans perspective d'amélioration.

Conditions d'exercice

L'employeur doit accepter tout **certificat médical valide**, quelle qu'en soit la durée. Le salarié est tenu d'informer l'employeur **dès le premier jour** d'absence, oralement ou par écrit, personnellement ou par personne interposée. Il doit ensuite transmettre le certificat médical à l'employeur et à la **CNS au plus tard le troisième jour ouvré** suivant le début de l'incapacité.

Le respect de ces délais déclenche la **protection contre le licenciement** pour une durée maximale de **26 semaines** par période d'incapacité ininterrompue. Cette protection s'applique même en cas de faute grave antérieure à la maladie. Le **principe d'égalité de traitement** entre salariés doit être strictement respecté dans la gestion des absences.

La répétition d'arrêts de courte durée ne constitue pas en elle-même une faute, sauf en cas de non-respect des obligations de justification ou de fraude avérée. L'origine professionnelle de l'incapacité (accident de travail, maladie professionnelle) exclut tout licenciement pour absentéisme.

Modalités pratiques

À chaque arrêt, l'employeur vérifie la **conformité du certificat médical** : présence des dates précises, signature et cachet du médecin, numéro d'identification luxembourgeois à 13 chiffres. Chaque absence doit être enregistrée dans un système de suivi permettant d'identifier les schémas récurrents et de calculer précisément les durées d'absence.

Trois types de contrôles sont possibles :

Type de contrôle	Procédure	Objectif
Contrôle administratif <u>CNS</u>	Visite au domicile entre 8h et 21h, à la demande de l'employeur ou d'office	Vérifier la présence et le respect des heures de sortie
Contrôle médical <u>CNS</u>	Convocation par médecin-conseil <u>CNS</u>	Évaluer l'aptitude réelle au travail
Contre-visite employeur	Examen par médecin choisi et payé par l'employeur	Contester le certificat médical

Le salarié **doit se soumettre** aux contrôles demandés. Tout refus réitéré constitue une **faute grave** justifiant un licenciement avec effet immédiat. En cas d'absence lors d'un contrôle administratif, le salarié dispose de **3 jours** pour justifier son absence auprès de la CNS.

Un **entretien de reprise informel** peut être organisé pour détecter d'éventuelles difficultés, dans le strict respect du secret médical. L'employeur ne peut jamais exiger d'informations sur la nature de la maladie. Les données médicales doivent être traitées conformément au **RGPD** et à la loi du 1er août 2018.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un **système de suivi structuré** des absences permettant d'identifier les récurrences (ex : absences systématiques les lundis/vendredis, veilles ou lendemains de jours fériés). Ce suivi doit être confidentiel et limité aux informations strictement nécessaires.

L'**entretien individuel** représente un outil essentiel de dialogue. Mené dans le respect du secret médical, il permet d'identifier d'éventuelles difficultés professionnelles (charge de travail excessive, conflits, conditions de travail inadaptées) ou personnelles nécessitant un accompagnement. Des mesures préventives peuvent être envisagées : **aménagement du poste**, adaptation des horaires, recours au **médecin du travail**, mise en place d'un télétravail partiel.

En cas de suspicion d'abus, l'employeur doit **privilégier la procédure de contrôle** plutôt que des mesures disciplinaires immédiates. Il doit documenter précisément les faits : dates exactes des absences, impact sur le service, mesures d'organisation mises en place, coûts d'intérim si applicable. Cette documentation sera essentielle en cas de contentieux.

Le **licenciement pour désorganisation** est possible après 26 semaines d'absence ininterrompue ou en cas d'absentéisme habituel caractérisé. La jurisprudence exige la démonstration d'une **gêne considérable** du fonctionnement de l'entreprise, sans certitude d'amélioration à court terme. L'employeur doit prouver : difficultés de réorganisation, surcharge de travail pour les collègues, frais d'intérim significatifs, impossibilité de réaffectation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article <u>L.121-6</u> , paragraphes (1) et (2)	Obligations du salarié : information le premier jour, transmission du certificat au plus tard le troisième jour ouvré
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (3)	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines ; maintien du salaire jusqu'à la fin du mois du 77e jour sur 18 mois
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (4)	Exclusions de la protection : crime/délit volontaire, notification après convocation à l'entretien préalable (sauf hospitalisation urgente)
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (5)	Possibilité de licenciement après 26 semaines d'incapacité ininterrompue
Article <u>L.251-1</u>	Principe d'égalité de traitement entre salariés
Législation sur la protection des données	
RGPD et loi du 1er août 2018	Confidentialité et traitement des données médicales
Code de la sécurité sociale	
Article 47, alinéa 2	Décision de refus de la <u>CNS</u> et ses conséquences
Jurisprudence nationale	
<u>ITM</u> - Questions/Réponses D6a13	Absences répétées comme motif de licenciement : nécessité d'une gêne considérable et d'absences longues ou nombreuses
Jurisprudence constante	Absentéisme habituel de 350 jours sur 2 ans peut justifier un licenciement avec préavis

L'accumulation d'arrêts de courte durée ne justifie une mesure disciplinaire ou un licenciement que si l'employeur démontre un abus avéré ou une désorganisation substantielle dûment documentée. La jurisprudence distingue clairement les **absences justifiées** (qui constituent un risque normal de l'activité économique) des **absences chroniques perturbant gravement** le fonctionnement de l'entreprise.

Il est impératif de respecter la **confidentialité des données médicales**, de garantir l'**égalité de traitement** entre salariés, et de ne jamais interroger le salarié sur la nature de sa maladie. Les contrôles doivent être utilisés de manière proportionnée et justifiée. L'employeur peut solliciter auprès de la CNS un relevé des **sanctions définitives liées à l'absentéisme abusif** dans les 12 mois précédents, utile en cas de contentieux.

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.