Un salarié malade peut-il être convoqué à un entretien disciplinaire ?

Réponse courte

Non, un salarié en arrêt maladie ne peut généralement **pas être convoqué** à un entretien disciplinaire au Luxembourg. L'article L.121-6 du Code du travail **interdit formellement** à l'employeur de notifier une convocation à l'entretien préalable une fois qu'il a été informé de l'incapacité de travail du salarié, et ce pendant 26 semaines maximum.

Toutefois, si l'employeur envoie la convocation à l'entretien **avant** d'être informé de la maladie, la procédure reste valable même si le salarié devient malade par la suite. Dans ce cas, le salarié régulièrement convoqué alors qu'il n'était pas encore en arrêt ne peut faire échec à la procédure en invoquant une maladie ultérieure.

L'unique exception reconnue par la jurisprudence est l'**hospitalisation urgente** : si le salarié est hospitalisé en urgence immédiatement après avoir reçu la convocation, il peut présenter un certificat dans les 8 jours et la convocation devient nulle. En dehors de cette situation exceptionnelle, une maladie survenant après réception de la convocation n'invalide pas la procédure disciplinaire.

En pratique, les employeurs doivent donc respecter un ordre chronologique strict : soit convoquer le salarié avant toute information sur sa maladie, soit attendre la fin de la période de protection (maximum 26 semaines) ou la reprise du travail pour engager la procédure.

Définition

L'**entretien préalable** (ou entretien disciplinaire) est une étape obligatoire prévue par l'article L.124-2 du Code du travail luxembourgeois avant tout licenciement d'un salarié. Cette procédure vise à garantir le droit de défense du salarié en lui permettant de s'expliquer sur les motifs envisagés à son encontre.

La **protection contre le licenciement pendant la maladie** est instaurée par l'article L.121-6 du Code du travail. Elle interdit à l'employeur, une fois informé de l'incapacité de travail, de notifier un licenciement ou une convocation à l'entretien préalable pendant une période maximale de 26 semaines à partir du jour de survenance de l'incapacité.

Cette protection nécessite que le salarié respecte deux obligations cumulatives :

- **Avertir l'employeur le jour même** de son incapacité de travail (oralement ou par écrit)
- **Fournir un certificat médical au plus tard le troisième jour** attestant l'incapacité et sa durée prévisible

Ces dispositifs visent à équilibrer les droits du salarié malade et les prérogatives disciplinaires de l'employeur, tout en évitant les abus de part et d'autre.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Questions fréquentes

Qu'est-ce que l'exception d'hospitalisation urgente dans la procédure disciplinaire ?

Si le salarié est hospitalisé en urgence immédiatement après avoir reçu la convocation à l'entretien disciplinaire, il peut présenter un certificat médical dans les 8 jours de l'hospitalisation. Dans ce cas uniquement, la convocation devient nulle même si elle avait été envoyée avant l'information sur la maladie.

Que se passe-t-il si l'employeur envoie la convocation avant d'être informé de la maladie du salarié ?

Si l'employeur envoie la convocation à l'entretien préalable avant d'être informé de la maladie, la procédure reste valable. Le salarié ne peut pas faire échec à la procédure en invoquant une maladie survenue après réception de la convocation, sauf en cas d'hospitalisation urgente.

Quelles sont les obligations du salarié malade pour bénéficier de la protection contre la convocation disciplinaire ?

Le salarié doit respecter deux obligations cumulatives : avertir l'employeur le jour même de son incapacité de travail (oralement ou par écrit) et fournir un certificat médical au plus tard le troisième jour attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

Un employeur peut-il convoquer un salarié en arrêt maladie à un entretien disciplinaire au Luxembourg ?

Non, l'article L.121-6 du Code du travail interdit formellement à l'employeur de convoquer un salarié à un entretien disciplinaire une fois qu'il a été informé de son incapacité de travail, et ce pendant 26 semaines maximum. Cette protection s'applique si le salarié a respecté ses obligations d'information.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier de la protection contre la convocation à un entretien disciplinaire, le salarié malade doit avoir rempli ses **deux obligations légales** :

1. Information le premier jour

- Avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant
- Peut se faire oralement ou par écrit
- Doit intervenir le jour même de l'empêchement

2. Certificat médical le troisième jour

- Soumettre à l'employeur un certificat médical
- Au plus tard le troisième jour d'absence
- Attestant l'incapacité de travail et sa durée prévisible

Si ces conditions sont remplies, l'employeur ne peut **ni licencier ni convoquer à un entretien préalable** pendant maximum 26 semaines, même pour motif grave.

Exception majeure : l'antériorité de la convocation

La protection ne s'applique **pas** si l'employeur a envoyé la convocation à l'entretien préalable **avant** d'être informé de la maladie. L'article L.121-6(4) prévoit expressément que l'avertissement ou le certificat médical n'ont **aucun effet** s'ils sont effectués après réception de la lettre de convocation, sauf cas d'**hospitalisation urgente**.

Cas d'hospitalisation urgente

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Si le salarié fait l'objet d'une hospitalisation urgente immédiatement après avoir reçu la convocation, la présentation du certificat médical dans les 8 jours de l'hospitalisation rend nulle la convocation.

Modalités pratiques

Situation 1 : Le salarié est déjà en arrêt maladie

L'employeur qui souhaite engager une procédure disciplinaire doit **impérativement attendre** :

- La fin de l'arrêt maladie
- La reprise effective du travail
- Ou l'expiration de la période de protection de 26 semaines maximum

Envoyer une convocation pendant l'arrêt maladie rend la procédure **irrégulière pour vice de forme** et expose l'employeur à une action en nullité du licenciement.

Situation 2 : L'employeur envoie la convocation avant d'être informé de la maladie

La chronologie est déterminante. Si l'employeur poste la convocation **avant** de recevoir l'information sur la maladie :

- La procédure reste valable
- Le salarié ne peut pas faire échec à la procédure en invoquant une maladie postérieure
- L'entretien peut se tenir conformément au calendrier prévu

Situation 3 : Le salarié tombe malade après avoir reçu la convocation

Le salarié régulièrement convoqué alors qu'il n'était pas malade ne peut **pas invalider** la procédure en se mettant en arrêt après réception de la convocation. La jurisprudence considère que la procédure a été valablement engagée.

Exception : hospitalisation urgente Si le salarié est hospitalisé en urgence immédiatement après réception de la convocation, il peut présenter un certificat dans les 8 jours. Dans ce cas uniquement, la convocation devient nulle.

Modalités de l'entretien si le salarié est malade

Si la convocation est valable (envoyée avant l'information sur la maladie) mais que le salarié ne peut pas se déplacer :

- L'employeur peut maintenir l'entretien à la date prévue
- Le salarié peut se faire **représenter** par une personne de son choix appartenant au personnel ou par un délégué du personnel
- Le salarié peut également **transmettre ses observations par écrit**
- L'absence du salarié dûment convoqué n'empêche pas la poursuite de la procédure

Délais à respecter

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Entre la convocation et l'entretien : minimum 2 jours ouvrables travaillés après l'envoi de la lettre recommandée (article L.124-2).

Entre l'entretien et le licenciement : le licenciement doit être notifié au plus tôt le jour suivant l'entretien et au plus tard 8 jours après.

Pratiques et recommandations

Pour éviter tout contentieux, les employeurs doivent :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

1. **Vérifier l'absence de maladie en cours** avant toute convocation
    - Consulter les registres d'absences
    - S'assurer qu'aucun certificat médical n'a été reçu
    - Confirmer que le salarié n'a pas averti l'entreprise de son incapacité
2. **Documenter scrupuleusement la chronologie**
    - Conserver la preuve de la date d'envoi de la convocation (recommandé avec accusé de réception)
    - Conserver la date de réception de l'information sur la maladie
    - Archiver tous les certificats médicaux avec leur date de réception
3. **En cas de doute, privilégier la prudence**
    - Si une information sur une maladie circule dans l'entreprise, attendre une clarification
    - Ne pas convoquer un salarié dont on sait qu'il peut être malade, même sans certificat officiel
    - Préférer reporter la procédure plutôt que risquer la nullité
4. **Gérer les situations où la maladie survient après convocation**
    - Maintenir la procédure si elle a été valablement engagée
    - Proposer au salarié de se faire représenter ou de transmettre ses observations par écrit
    - Accorder un délai raisonnable si le salarié demande un report en raison de son état de santé
    - Vérifier qu'il ne s'agit pas d'une hospitalisation urgente
5. **Anticiper les délais de protection**
    - Planifier les procédures disciplinaires en tenant compte des périodes de maladie connues
    - Noter que la période de protection peut aller jusqu'à 26 semaines
    - Prévoir des alternatives si des faits graves nécessitent une intervention rapide
6. **Former les managers et les RH**
    - Sensibiliser sur l'interdiction absolue de convoquer un salarié malade déjà déclaré
    - Expliquer l'importance de la chronologie entre convocation et information sur la maladie
    - Créer des procédures internes claires pour éviter les erreurs
7. **Consulter un avocat en cas de situation complexe**
    - Faits graves nécessitant une action urgente pendant une maladie prolongée
    - Doute sur la chronologie des événements
    - Suspicion d'arrêt maladie stratégique pour échapper à une sanction

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

À ne jamais faire :

- Convoquer un salarié alors qu'on sait qu'il est en arrêt maladie
- Ignorer un certificat médical déjà reçu
- Harceler un salarié malade pour qu'il vienne à l'entretien
- Sanctionner un salarié pour avoir invoqué sa protection légale

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.121-6 (1) et (2)	Obligations du salarié en cas d'incapacité de travail : avertissement le premier jour et certificat médical le troisième jour
Article L.121-6 (3)	Interdiction de licencier ou convoquer à l'entretien préalable pendant 26 semaines maximum une fois l'employeur informé de la maladie
Article L.121-6 (4)	Exception : avertissement ou certificat postérieur à la convocation n'a pas d'effet, sauf hospitalisation urgente
Article L.124-2	Procédure de convocation à l'entretien préalable : forme, délais, droits du salarié
Article L.124-3	Notification du licenciement : forme et délais
Jurisprudence luxembourgeoise	
Tribunal du travail	"Le salarié ayant été régulièrement convoqué à l'entretien préalable ne peut plus opposer l'irrégularité au motif qu'il était malade lors de l'expédition de la lettre de résiliation"
Cour d'appel	Jurisprudence constante confirmant qu'une maladie postérieure à la convocation n'invalide pas la procédure
Sources administratives	
ITM - Questions/Réponses	Positions officielles sur la protection du salarié malade et la procédure de licenciement
Travaux préparatoires	Projet de loi n°3222 sur le contrat de travail : précisions sur l'exception d'hospitalisation urgente

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La règle de protection du salarié malade contre la convocation à un entretien disciplinaire est **d'ordre public** et ne peut être écartée par accord entre les parties. Toute convocation envoyée en violation de l'article L.121-6(3) entraîne l'irrégularité de la procédure de licenciement pour vice de forme, avec nullité du licenciement à la clé.

Les employeurs qui méconnaissent cette règle s'exposent à des conséquences lourdes :

- Nullité du licenciement
- Obligation de maintenir ou réintégrer le salarié
- Paiement des salaires et avantages pendant toute la période
- Dommages et intérêts pour licenciement abusif

La jurisprudence examine attentivement la **chronologie des événements** : date d'envoi de la convocation versus date de réception de l'information sur la maladie. En cas de litige, la charge de la preuve de la régularité de la procédure incombe à l'employeur.

Les RH doivent distinguer clairement deux situations juridiquement opposées : convoquer un salarié déjà déclaré malade (interdit) versus maintenir une procédure valablement engagée avant l'information sur la maladie (autorisé).

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois