

# Suspendre un licenciement si le salarié tombe malade : quelles règles ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, toute **procédure de licenciement** doit obligatoirement être **suspendue** dès qu'un **salarié est en arrêt maladie**. Cette **protection contre le licenciement** s'applique pendant toute la durée de l'**incapacité de travail**, dans la limite de **26 semaines** à partir du premier jour d'absence. Elle concerne aussi bien la **notification du licenciement** que la **convocation à l'entretien préalable**.

La protection débute dès réception du **certificat médical** par l'employeur et bloque toute démarche de licenciement, **même pour motif grave**. L'employeur ne peut reprendre la procédure qu'après expiration de cette période protégée, sauf si une **faute grave** a été commise avant l'arrêt maladie et était connue de l'employeur au moment de l'incapacité.

Tout **licenciement notifié** pendant cette période de 26 semaines est automatiquement **nul et sans effet**, exposant l'employeur à des **sanctions**, des **dommages et intérêts**, et un risque de **contentieux prud'homal**.

## Définition

La **suspension d'une procédure de licenciement** correspond à l'interruption temporaire obligatoire du processus de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur lorsque le salarié se trouve en **incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident**. Cette suspension concerne l'ensemble de la procédure : convocation à l'entretien préalable (dans les entreprises de plus de 150 salariés), tenue de l'entretien, et notification formelle du licenciement. L'arrêt maladie, constaté par **certificat médical**, entraîne une protection automatique du salarié sans suspendre le contrat de travail lui-même.

## Questions fréquentes

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

La protection contre le licenciement dure 26 semaines maximum à partir du jour de survenance de l'incapacité de travail. Cette période de protection débute dès que l'employeur reçoit le certificat médical et s'applique indépendamment du motif de licenciement envisagé.

### Existe-t-il des exceptions à la protection contre le licenciement pendant l'arrêt maladie ?

La seule exception concerne les fautes graves commises avant l'arrêt maladie et dont l'employeur avait déjà connaissance au moment de la survenance de l'incapacité. Dans tous les autres cas, même pour motif grave, le licenciement est interdit pendant les 26 semaines de protection.

### Peut-on licencier un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

Non, au Luxembourg, il est interdit de licencier un salarié pendant son arrêt maladie. La procédure de licenciement doit obligatoirement être suspendue dès réception du certificat médical et pendant toute la durée de l'incapacité de travail, dans la limite de 26 semaines maximum à partir du premier jour d'absence.

## Que se passe-t-il si l'employeur licencie malgré l'arrêt maladie ?

Tout licenciement notifié pendant la période de protection de 26 semaines est automatiquement nul et sans effet. L'employeur s'expose à des sanctions, doit verser des dommages et intérêts, et risque un contentieux prud'homal avec obligation de réintégration du salarié.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, conformément à l'**article L.121-6 du Code du travail**, l'employeur ne peut pas licencier un salarié pendant sa **période de protection** de 26 semaines. Cette protection s'applique dès que :

- Le salarié a **informé l'employeur** le jour même de son incapacité de travail (oralement ou par écrit)
- L'employeur a **reçu le certificat médical** attestant l'incapacité de travail (au plus tard le 3ème jour d'absence)

La protection couvre une période de **26 semaines maximum** à partir du jour de survenance de l'incapacité de travail. Elle interdit à l'employeur de :

- Notifier un licenciement avec préavis
- Notifier un licenciement pour motif grave
- Convoquer le salarié à un entretien préalable

Cette protection s'applique **indépendamment du motif** envisagé pour le licenciement. L'unique exception concerne les **fautes graves** commises **avant** l'arrêt maladie et dont l'employeur avait déjà connaissance au moment de la survenance de l'incapacité.

## Modalités pratiques

**Avant l'arrêt maladie** : Si l'employeur envisage un licenciement et que le salarié tombe malade avant la notification, toute la procédure doit être **immédiatement interrompue**. L'employeur ne peut ni convoquer à l'entretien préalable, ni le tenir, ni notifier le licenciement.

**Pendant les 26 semaines de protection** : L'employeur doit attendre soit la **reprise effective du travail**, soit la **fin de la période de 26 semaines** pour reprendre ou entamer une procédure de licenciement. Durant cette période, aucune démarche de licenciement n'est autorisée.

**Après l'arrêt maladie** : À l'issue de la période protégée, l'employeur peut reprendre la procédure de licenciement en respectant l'ensemble des **formalités légales** :

- Convocation à l'entretien préalable (entreprises de 150 salariés et plus)
- Respect des délais de notification
- Motivation écrite du licenciement

**Conséquences d'un licenciement irrégulier** : Tout licenciement notifié pendant la période de protection est **nul de plein droit**. Le salarié peut demander sa **réintégration** dans l'entreprise ou obtenir des **dommages et intérêts** pour licenciement abusif.

## Pratiques et recommandations

### Pour l'employeur :

- ? **Vérifier systématiquement** la date de réception du certificat médical avant toute démarche de licenciement
- ? **Suspendre immédiatement** toute procédure en cours dès réception d'un certificat médical
- ? **Documenter précisément** les dates de réception des certificats et les communications avec le salarié
- ? **Calculer avec exactitude** la période de protection de 26 semaines à partir du premier jour d'incapacité
- ? **Former les managers** sur les obligations légales et les risques de la procédure
- ? **Ne jamais tenter** de contourner la protection (risque de nullité et sanctions)

### Traçabilité obligatoire : Conserver tous les documents relatifs à :

- La réception des certificats médicaux
- Les échanges avec le salarié concernant l'incapacité
- Les dates de suspension et de reprise éventuelle de la procédure
- Les décisions prises en matière de licenciement

### Risques en cas de non-respect :

- **Nullité du licenciement**
- **Obligation de réintégration** du salarié
- **Paiement de dommages et intérêts**
- **Contentieux prud'homal** coûteux et chronophage
- **Risque réputationnel** pour l'entreprise

## Cadre juridique

Référence légale	Objet
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail médicalement constatée - Durée de 26 semaines maximum à partir du jour de survenance de l'incapacité
Articles <u>L.124-2</u> à <u>L.124-7</u> du Code du travail	Procédure de licenciement - Entretien préalable obligatoire (entreprises de 150 salariés et plus) - Modalités de notification - Délais à respecter
Article <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour motif grave - Possibilité uniquement pour faute antérieure connue de l'employeur
Article <u>L.241-1</u> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination dans les relations de travail
Jurisprudence luxembourgeoise constante	Confirmation de la nullité de tout licenciement notifié pendant la période de protection, sauf exception de la faute grave antérieure et connue

### Sources officielles :

- Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) - Questions/réponses sur la protection en cas de maladie
- Juridictions du travail luxembourgeoises - Application stricte de l'article [L.121-6](#)

L'employeur doit impérativement s'assurer qu'aucune procédure de licenciement n'est poursuivie ou notifiée pendant la période de protection de 26 semaines liée à l'arrêt maladie. Le non-respect de cette obligation entraîne la **nullité automatique** du licenciement, expose à des **sanctions civiles**, et peut conduire à un **contentieux prud'homal** avec obligation de réintégration ou versement de dommages et intérêts. La **traçabilité complète** des démarches et le **respect strict de l'égalité de traitement** sont essentiels pour prévenir tout risque juridique.

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.