

Absences maladie répétées : quels motifs de licenciement au Luxembourg ?

Réponse courte

Un licenciement pour absences répétées dues à la maladie est possible uniquement après l'expiration de la **période de protection de 26 semaines continues** et si ces absences entraînent une **désorganisation significative et durable** de l'entreprise. L'employeur doit démontrer que le fonctionnement normal de l'entreprise est compromis et que le remplacement définitif du salarié est devenu nécessaire.

Le licenciement ne peut jamais être fondé sur la **maladie elle-même**, mais uniquement sur les **conséquences objectives** des absences sur l'organisation du travail. Chaque situation doit faire l'objet d'une analyse individualisée et documentée. L'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et garantir l'égalité de traitement, sous peine de voir le licenciement requalifié en licenciement abusif.

La jurisprudence luxembourgeoise établit qu'en cas d'absences importantes (longues ou nombreuses et répétées), l'employeur bénéficie d'une présomption de désorganisation, mais doit néanmoins motiver précisément le licenciement. Aucune discrimination fondée sur l'état de santé n'est tolérée, et les absences liées à des maladies professionnelles (harcèlement, accidents du travail) ne peuvent justifier un licenciement.

Définition

Les **absences répétées pour maladie** correspondent à des périodes d'incapacité de travail médicalement justifiées qui surviennent de façon récurrente chez un salarié. Ces absences peuvent être consécutives ou fractionnées, de courte ou de longue durée, et doivent être systématiquement couvertes par des certificats médicaux conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail.

Elles se distinguent clairement de l'absence injustifiée ou de l'absence prolongée unique. La reconnaissance légale de ces absences implique le respect strict des obligations d'information (avertissement le premier jour) et de justification (certificat médical remis au plus tard le troisième jour), ainsi que la confidentialité absolue des données de santé du salarié.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour licencier un salarié absent pour maladie ?

L'employeur doit documenter précisément la désorganisation de l'entreprise, explorer toutes les alternatives (adaptation de poste, reclassement), respecter la procédure légale (entretien préalable, motivation écrite), et garantir l'égalité de traitement sans discrimination fondée sur l'état de santé.

Peut-on licencier un salarié pour des absences répétées dues à la maladie au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement après l'expiration de la période de protection de 26 semaines continues et si ces absences entraînent une désorganisation significative et durable de l'entreprise. Le licenciement ne peut jamais être fondé sur la maladie elle-même, mais uniquement sur les conséquences objectives des absences sur l'organisation du travail.

Quelle est la période de protection contre le licenciement en cas de maladie ?

Le salarié bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement pendant 26 semaines continues à partir du jour de survenance de l'incapacité de travail, à condition d'avoir respecté ses obligations d'information et de justification médicale.

Quels sont les risques pour l'employeur en cas de licenciement abusif pour absences maladie ?

L'employeur s'expose à une condamnation pour licenciement abusif, au paiement de dommages et intérêts significatifs, et à un risque de requalification en discrimination illicite fondée sur l'état de santé s'il ne démontre pas de manière convaincante une désorganisation substantielle et durable de l'entreprise.

Conditions d'exercice

Le licenciement d'un salarié en raison d'absences répétées pour maladie est strictement encadré. Selon l'**article L.121-6 du Code du travail**, le salarié bénéficie d'une **protection absolue contre le licenciement pendant 26 semaines continues** à partir du jour de survenance de l'incapacité de travail, à condition d'avoir respecté ses obligations d'information.

Au-delà de cette période de protection de 26 semaines ininterrompues, l'employeur peut envisager la rupture du contrat si les absences entraînent une désorganisation significative et durable de l'entreprise. Il doit démontrer que la nécessité de remplacer définitivement le salarié est avérée et que le fonctionnement normal de l'entreprise est réellement compromis, sans certitude ou probabilité d'amélioration dans un avenir proche.

L'**égalité de traitement** doit être scrupuleusement respectée : aucune discrimination fondée sur l'état de santé n'est permise, conformément à l'**article L.251-1 du Code du travail**. Le motif du licenciement doit être réel et sérieux, lié exclusivement à la désorganisation objective de l'entreprise, et jamais à la maladie elle-même ou à son origine.

Modalités pratiques

Avant d'envisager un licenciement pour absences répétées, l'employeur doit impérativement :

Vérifier les délais de protection : S'assurer que la période de protection de 26 semaines continues est bien expirée, en tenant compte de toutes les absences médicalement justifiées. À noter qu'une reprise du travail suivie d'une nouvelle incapacité fait courir une nouvelle période de protection de 26 semaines.

Évaluer objectivement l'impact : Documenter de manière précise la nature, la fréquence et la durée des absences, ainsi que leurs conséquences concrètes sur l'activité de l'entreprise (surcharge de travail des collègues, difficultés de réorganisation, impossibilité de maintenir le niveau de service, coûts de remplacement).

Considérer les alternatives : Explorer toutes les solutions possibles avant le licenciement, telles que l'adaptation du poste de travail, le reclassement interne, l'aménagement raisonnable des conditions de travail, ou le recours à un remplacement temporaire prolongé.

Respecter la procédure légale : Convoquer le salarié à un entretien préalable (article [L.124-2](#)), notifier le licenciement par écrit avec motivation précise des faits (article [L.124-5](#)), et respecter scrupuleusement le principe du contradictoire et les délais légaux.

Tracer et documenter : Constituer un dossier complet et traçable de toutes les démarches, consultations éventuelles des délégués du personnel, et tentatives d'aménagement. En cas de contestation devant le tribunal du travail, la charge de la preuve de la désorganisation incombe entièrement à l'employeur.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de tenir un **registre détaillé et sécurisé** des absences et de leurs justifications médicales, dans le respect strict du RGPD et de la loi du 1er août 2018 sur la protection des données personnelles. Ce registre ne doit jamais mentionner la nature de la maladie, seulement les dates et durées d'absence.

L'employeur doit **privilégier le dialogue** avec le salarié, notamment par des entretiens de reprise ou de suivi réguliers, afin d'anticiper d'éventuelles solutions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de prévention de l'absentéisme. Une politique RH proactive peut éviter de nombreux litiges.

Toute décision de licenciement doit être précédée d'une **analyse individualisée et contextualisée** de la situation du salarié. La lettre de licenciement doit exposer les faits précis et se concentrer exclusivement sur les **conséquences objectives** pour l'entreprise, sans jamais mentionner la nature de la maladie ni porter de jugement sur l'état de santé du salarié.

Il est déconseillé de recourir systématiquement au licenciement pour absences répétées. L'employeur doit s'assurer que la désorganisation est réellement avérée, suffisamment grave, durable, et qu'aucune solution alternative viable n'existe. La jurisprudence sanctionne les licenciements disproportionnés ou insuffisamment motivés.

Attention particulière : Les absences liées à un accident du travail, une maladie professionnelle, un harcèlement moral ou sexuel au travail, ou des conditions de travail dégradées ne peuvent jamais justifier un licenciement, l'employeur supportant les risques générés par l'activité de son entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines continues en cas d'incapacité de travail médicalement constatée
Article L.124-2 du Code du travail	Obligation d'entretien préalable au licenciement
Article L.124-5 du Code du travail	Obligation de motivation écrite précise du licenciement
Article L.124-11 du Code du travail	Définition du licenciement abusif et charge de la preuve
Article L.251-1 du Code du travail	Interdiction absolue de discrimination fondée sur l'état de santé
Articles L.261-1 et suivants	Consultation et information obligatoires des représentants du personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles de santé
Loi du 1er août 2018	Loi luxembourgeoise relative à la protection des données à caractère personnel
Jurisprudence constante	Conditions de validité du licenciement pour absences répétées : exigence d'absences longues ou nombreuses et répétées + désorganisation considérable de l'entreprise sans certitude d'amélioration

L'employeur qui licencie un salarié pour absences répétées sans démontrer de manière convaincante une désorganisation substantielle et durable de l'entreprise s'expose à une condamnation pour **licenciement abusif**, au paiement de dommages et intérêts significatifs, et à un risque de requalification en **discrimination illicite** fondée sur l'état de santé.

La jurisprudence luxembourgeoise établit qu'en cas d'absences importantes, une **présomption de désorganisation** peut jouer en faveur de l'employeur, mais cette présomption n'exonère pas l'employeur de son obligation de motivation précise et de respect de la procédure légale. Le contexte de chaque entreprise (taille, secteur, fonction du salarié, possibilités de remplacement) est systématiquement examiné par les tribunaux.

Il est essentiel de garantir la **traçabilité complète** de toutes les démarches RH et l'encadrement humain de la procédure, en évitant toute précipitation et tout automatisme qui pourrait être interprété comme une volonté de se séparer du salarié en raison de sa maladie plutôt qu'en raison de ses conséquences organisationnelles objectives.

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.