# Quelles preuves fournir pour licencier un salarié en arrêt maladie prolongé ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur doit prouver une **désorganisation effective de l'entreprise** pour licencier un salarié après la **période de protection de 26 semaines** prévue par le Code du travail luxembourgeois. La simple gêne organisationnelle ne suffit pas.

L'employeur doit démontrer que l'absence prolongée ou répétée du salarié entraîne une **perturbation substantielle et concrète** du fonctionnement normal de l'entreprise ou du service, rendant impossible la poursuite normale de l'activité. Cette preuve doit être documentée de manière circonstanciée dans la lettre de licenciement.

**La charge de la preuve** incombe entièrement à l'employeur, qui doit constituer un **dossier solide** comprenant : la durée et la fréquence des absences, l'impact concret sur l'organisation (charge de travail des collègues, recours aux heures supplémentaires, coûts de remplacement, retards dans les missions), et l'impossibilité d'adapter durablement le fonctionnement sans nuire à l'activité. En cas de contestation devant le **tribunal du travail**, l'employeur devra prouver que le licenciement repose sur un **motif réel et sérieux** indépendant de l'état de santé du salarié.

## Définition

Le **licenciement d'un salarié en arrêt maladie** est strictement encadré au Luxembourg. Durant la **période de protection**, l'employeur ne peut pas licencier un salarié en raison de sa maladie ou de son état de santé. Après cette période, un licenciement peut être envisagé uniquement s'il repose sur un **motif réel et sérieux**.

La **désorganisation de l'entreprise** correspond à une perturbation significative du fonctionnement normal causée par l'absence prolongée ou répétée du salarié. Il ne s'agit pas d'une simple gêne passagère, mais d'un impact mesurable et substantiel sur l'activité qui empêche l'entreprise de fonctionner normalement.

## Questions fréquentes

### Comment prouver la désorganisation de l'entreprise pour justifier un licenciement après arrêt maladie ?

L'employeur doit démontrer un impact mesurable et concret : répercussions sur la continuité du service, surcharge documentée des collègues, recours aux heures supplémentaires (données chiffrées), coûts de remplacement, retards dans les missions, impact sur les clients. Il doit aussi prouver que les solutions alternatives (réorganisation, redistribution des tâches) ne sont pas viables à long terme.

### Peut-on licencier un salarié en arrêt maladie pendant la période de protection de 26 semaines ?

Non, l'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois protège strictement le salarié contre le licenciement pendant 26 semaines consécutives d'incapacité de travail. Cette protection commence dès le premier jour d'absence justifiée et l'employeur ne peut pas licencier le salarié en raison de sa maladie ou de son état de santé durant cette période.


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

**Que risque l'employeur s'il ne peut pas prouver la désorganisation lors d'un licenciement pour maladie ?**

En l'absence de preuve concrète et documentée d'une désorganisation substantielle, le licenciement sera très probablement requalifié en licenciement abusif par le tribunal du travail. L'employeur s'expose alors à des sanctions financières importantes (indemnités pour licenciement abusif) et doit respecter l'égalité de traitement avec les autres salariés dans des situations similaires.

**Quelles preuves l'employeur doit-il fournir pour licencier un salarié en arrêt maladie prolongé au Luxembourg ?**

L'employeur doit prouver une désorganisation effective et substantielle de l'entreprise causée par l'absence prolongée du salarié. Il doit constituer un dossier complet comprenant : la documentation des absences (durée, fréquence), l'impact concret sur l'organisation (surcharge des collègues, heures supplémentaires, coûts de remplacement), et les tentatives d'adaptation qui ont échoué. Cette preuve doit être circonstanciée dans la lettre de licenciement.

## Conditions d’exercice

**Protection légale de 26 semaines** : L'article L.121-6 du Code du travail protège le salarié contre le licenciement pendant **26 semaines consécutives d'incapacité de travail**, à compter du premier jour d'absence justifiée (avertissement le jour même + certificat médical au plus tard le 3ème jour).

**Après la période de protection** : Le licenciement n'est possible que s'il repose sur un **motif réel et sérieux**, conformément à l'article L.124-4. L'article L.251-1 interdit toute discrimination liée à l'état de santé.

**Exigence jurisprudentielle** : Les tribunaux luxembourgeois imposent à l'employeur de démontrer que l'absence du salarié entraîne une **désorganisation effective et substantielle** rendant impossible la poursuite normale de l'activité. L'égalité de traitement doit être respectée tout au long de la procédure.

## Modalités pratiques

Pour justifier un licenciement après les 26 semaines, l'employeur doit constituer un **dossier complet** comprenant :

**Documentation des absences** :

- Durée totale et fréquence des arrêts maladie
- Caractère prévisible ou imprévisible des absences
- Périodes concernées (dates précises)

**Preuves de l'impact concret** :

- Répercussions sur la continuité du service
- Surcharge de travail des collègues (témoignages, rapports)
- Recours aux heures supplémentaires (données chiffrées)
- Coûts de remplacement temporaire (factures, contrats CDD)
- Retards dans l'exécution des missions (exemples concrets)
- Impact sur les clients ou partenaires (réclamations, perte de contrats)

**Tentatives d'adaptation** :


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

- Mesures de réorganisation tentées
- Impossibilité de redistribuer durablement les tâches
- Raisons pour lesquelles les solutions alternatives ne fonctionnent pas

**Lettre de licenciement** : Elle doit exposer de façon **circonstanciée** tous les éléments de désorganisation, conformément à l'article L.124-4. La simple évocation d'une gêne ne caractérise pas un motif réel et sérieux.

**En cas de contestation** : Devant le tribunal du travail, l'employeur supporte la charge de la preuve complète de la désorganisation.

## Pratiques et recommandations

**Documentation systématique** : Tenez un registre précis dès les premières absences prolongées ou répétées : rapports internes, échanges avec les responsables, éléments chiffrés (heures supplémentaires, coûts, retards). Ces documents seront essentiels en cas de contentieux.

**Évaluation des alternatives** : Avant d'envisager un licenciement, examinez toutes les solutions raisonnables : réorganisation temporaire du service, contrats CDD, redistribution de tâches. Documentez pourquoi ces solutions ne sont pas viables à long terme.

**Entretien préalable** : Organisez l'entretien préalable obligatoire en permettant au salarié de présenter ses observations. Respectez les délais légaux et les formalités.

**Neutralité du motif** : Veillez à ce que le licenciement soit strictement fondé sur la désorganisation objective de l'entreprise et non sur l'état de santé du salarié. Évitez toute formulation discriminatoire.

**Proportionnalité** : La mesure doit être proportionnée : la taille de l'entreprise, la fonction du salarié et la gravité de la désorganisation sont des facteurs importants. Une petite structure sera plus rapidement impactée qu'une grande entreprise.

**Sécurisation juridique** : Face à la complexité de ces dossiers et aux risques de requalification en licenciement abusif, il est recommandé de consulter un conseil juridique avant d'engager la procédure.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Article L.121-6 du Code du travail | Protection contre le licenciement en cas de maladie pendant 26 semaines consécutives d'incapacité de travail |
| Article L.124-4 du Code du travail | Obligation de motivation circonstanciée du licenciement dans la lettre |
| Article L.124-11 du Code du travail | Licenciement abusif et charge de la preuve |
| Article L.251-1 du Code du travail | Interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé |
| Jurisprudence constante | Exigence de preuve concrète de la désorganisation effective et substantielle (Cour d'appel, 22 mai 2014 ; Cour d'appel, 25 janvier 2018 ; Cour d'appel, 6 juin 2019) |

En l'absence de **preuve concrète et documentée** d'une désorganisation substantielle, le licenciement d'un salarié malade après la période de protection sera très probablement requalifié en **licenciement abusif** par le tribunal du travail. L'employeur s'expose alors à des **sanctions financières importantes** (indemnités pour licenciement abusif) et à l'obligation de respecter l'égalité de traitement avec les autres salariés dans des situations similaires.

La jurisprudence luxembourgeoise est stricte sur ce point : la charge de la preuve appartient à l'employeur et les tribunaux examinent minutieusement les éléments de désorganisation invoqués.

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.