Un salarié peut-il saisir le tribunal du travail en cas de licenciement pour maladie au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut saisir le **tribunal du travail** en cas de licenciement pour maladie au Luxembourg. La contestation relève de la compétence du tribunal du travail, notamment si le licenciement est jugé irrégulier, abusif, discriminatoire ou ne respecte pas la procédure légale.

Le salarié dispose d'un **délai de trois mois** à compter de la notification du licenciement pour déposer une requête écrite auprès du greffe du tribunal du travail, accompagnée des pièces justificatives nécessaires. En cas de nullité du licenciement pendant la période protégée, il peut demander sa **réintégration** ou une **indemnisation pour licenciement abusif**.

La protection contre le licenciement s'applique pendant une période maximale de **26 semaines** à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail, à condition que le salarié ait respecté ses obligations d'information (avertissement le jour même) et de justification (certificat médical dans les 3 jours).

Après cette période, un licenciement motivé par la maladie peut être contesté s'il est discriminatoire, abusif ou s'il ne respecte pas les garanties procédurales prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Définition

Le **licenciement pour maladie** correspond à la rupture du contrat de travail par l'employeur en raison de l'état de santé du salarié, notamment lorsqu'une incapacité de travail est médicalement constatée. Le Code du travail luxembourgeois prévoit une protection spécifique pour les salariés en arrêt maladie afin d'éviter tout licenciement abusif ou discriminatoire lié à leur état de santé.

La contestation d'un licenciement pour maladie relève de la compétence du **tribunal du travail**, juridiction de première instance en matière de droit du travail, qui statue sur les litiges individuels du travail, notamment en cas de rupture irrégulière, abusive ou discriminatoire du contrat de travail.

Le tribunal du travail est présent au siège de chaque justice de paix (Luxembourg-Ville, Esch-sur-Alzette, Diekirch). La compétence territoriale est déterminée en fonction du **lieu de travail principal** du salarié au moment du licenciement.

Questions fréquentes

Comment saisir le tribunal du travail pour contester un licenciement pour maladie ?

Le salarié doit déposer une requête écrite auprès du greffe du tribunal du travail compétent, accompagnée des pièces justificatives (certificats médicaux, lettre de licenciement, preuves d'avertissement). L'original et 7 copies doivent être déposés. Une réclamation écrite à l'employeur pendant le délai de 3 mois interrompt la forclusion et ouvre un nouveau délai d'un an.

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

Que se passe-t-il si le licenciement intervient pendant la période protégée de 26 semaines ?

Si le licenciement intervient pendant la période protégée de 26 semaines, il est considéré comme nul. Le salarié peut alors demander sa réintégration devant le tribunal du travail ou, si la réintégration n'est pas possible ou refusée, obtenir une indemnisation pour licenciement abusif.

Quelle est la durée de protection contre le licenciement pendant un arrêt maladie ?

La protection contre le licenciement s'applique pendant une période maximale de 26 semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. Pour bénéficier de cette protection, le salarié doit avertir l'employeur le jour même et transmettre un certificat médical dans les 3 jours. Pendant cette période, le licenciement est nul, même pour motif grave.

Un salarié peut-il contester un licenciement pour maladie devant le tribunal du travail au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut saisir le tribunal du travail en cas de licenciement pour maladie au Luxembourg. Il dispose d'un délai de trois mois à compter de la notification du licenciement pour déposer une requête écrite auprès du greffe du tribunal du travail, notamment si le licenciement est jugé irrégulier, abusif, discriminatoire ou ne respecte pas la procédure légale.

Conditions d’exercice

La **protection contre le licenciement** en cas de maladie, prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, s'applique aux salariés dont l'incapacité de travail est médicalement justifiée et notifiée à l'employeur. Cette protection est limitée à une durée maximale de **26 semaines** à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Pour bénéficier de cette protection, le salarié doit respecter **deux obligations cumulatives** :

- **Avertir** l'employeur le jour même de l'incapacité de travail (oralement ou par écrit)
- **Transmettre** un certificat médical attestant de son incapacité et de sa durée prévisible au plus tard le 3ème jour d'absence (8 jours en cas d'hospitalisation urgente)

Pendant cette période protégée de 26 semaines, le licenciement est en principe interdit, **même pour motif grave**, sauf en cas de motif étranger à la maladie. En dehors de cette période, un licenciement motivé par la maladie peut être contesté s'il est discriminatoire (article L.251-1), abusif (article L.124-11), ou s'il ne respecte pas la procédure légale.

Le salarié dispose d'un **délai de trois mois** à compter de la notification du licenciement pour saisir le tribunal du travail (article L.124-11). Ce délai court :

- À partir de la notification du licenciement avec effet immédiat
- À partir de la réception des motifs en cas de licenciement avec préavis (si demandés)
- À partir de l'expiration du délai d'un mois en cas de non-réponse de l'employeur à la demande de motifs

Une **réclamation écrite** adressée à l'employeur pendant ce délai de 3 mois interrompt la forclusion et ouvre un nouveau délai d'**un an** pour introduire l'action judiciaire.

Modalités pratiques

Le salarié doit saisir le tribunal du travail par une **requête écrite** déposée auprès du greffe du tribunal du travail compétent, accompagnée de toutes pièces justificatives pertinentes :

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

- Certificats médicaux attestant de l'incapacité de travail
- Lettre de licenciement et notification des motifs
- Preuves d'avertissement de l'employeur (courriels, SMS, lettres)
- Éléments de preuve en cas de discrimination alléguée
- Toute correspondance pertinente avec l'employeur

La requête doit contenir les **mentions obligatoires** suivantes :

- Identité complète du salarié (nom, prénom, profession, domicile)
- Coordonnées de l'employeur (dénomination, siège social, numéro RCS)
- Exposé des faits et motifs de la contestation
- Conclusions et montant des dommages et intérêts demandés

L'original et **7 copies** de la requête doivent être déposés auprès du greffe (9 copies si l'État est partie au litige). Le recours à un **avocat** n'est pas obligatoire mais vivement recommandé en raison de la complexité de la procédure.

La procédure devant le tribunal du travail est contradictoire. Le tribunal est composé d'un **juge de paix** et de deux **assesseurs** (un représentant des employeurs et un représentant des salariés). Les parties peuvent se faire assister ou représenter.

Un **appel** peut être interjeté devant la Cour d'appel dans un délai de **40 jours** suivant la notification du jugement par le greffe. Devant la Cour d'appel, la représentation par avocat est obligatoire.

L'employeur doit pouvoir démontrer :

- Le respect de la **procédure légale** (entretien préalable dans les entreprises de 150 salariés et plus - article L.124-2)
- La notification écrite et motivée du licenciement pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté (article L.124-6, sauf faute grave)
- La légitimité de la décision, en particulier si elle intervient hors de la période de protection
- Que le licenciement n'est pas discriminatoire au sens de l'article L.251-1

En cas de **nullité du licenciement** prononcé pendant la période protégée, le salarié peut demander sa réintégration, sauf impossibilité matérielle ou refus de sa part (article L.121-6, alinéa 5). Si la réintégration n'est pas possible ou refusée, le tribunal accorde une indemnisation pour licenciement abusif.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

Avant toute décision de licenciement d'un salarié en arrêt maladie ou ayant eu des absences pour maladie, l'employeur doit vérifier si le salarié bénéficie de la protection prévue à l'article L.121-6. Il est recommandé de :

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

- **Calculer précisément** la période de protection de 26 semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité
- Vérifier la **traçabilité des échanges** : réception des avertissements et certificats médicaux
-

Documenter toutes les absences du salarié avec dates précises

- En cas de licenciement après la période protégée, **motiver précisément** la décision par des éléments objectifs (perturbation du fonctionnement de l'entreprise, réorganisation nécessaire)
- Respecter les **garanties procédurales** : entretien préalable, notification écrite et motivée
- Permettre la présence d'un tiers à la demande du salarié lors de l'entretien (représentant du personnel ou syndicat)
- Rédiger des **comptes rendus** détaillés de tous les entretiens

En cas d'absences répétées ou prolongées pour maladie, il est possible d'envisager un licenciement avec préavis basé sur la **perturbation du fonctionnement de l'entreprise**, mais uniquement après la période protégée de 26 semaines et avec des motifs réels et sérieux.

L'employeur peut contester la validité d'un certificat médical en organisant une **contre-visite médicale** auprès d'un médecin de son choix. Un refus répété du salarié de se soumettre à cette contre-visite permet à l'employeur de faire tomber la protection.

Pour le salarié :

Le salarié qui souhaite contester son licenciement doit :

- **Agir rapidement** : respecter le délai de 3 mois à compter de la notification du licenciement
- Envoyer une **réclamation écrite** à l'employeur dès réception du licenciement pour interrompre le délai de forclusion et bénéficier d'un délai d'un an
-

Conserver tous les justificatifs : certificats médicaux, avertissements de l'employeur, correspondances

- Solliciter un **conseil juridique** ou syndical avant d'engager une action en justice
- Préparer un **dossier complet** avec tous les éléments de preuve
- Envisager une **médiation** ou un arrangement amiable avant la procédure judiciaire

Si le licenciement intervient pendant la période protégée, le salarié peut solliciter une procédure en **référé** devant le président du tribunal du travail pour obtenir une décision rapide sur la nullité du licenciement et le maintien ou la réintégration.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail notifiée (26 semaines maximum) ; obligations d'information et de justification du salarié ; nullité du licenciement pendant la période protégée ; possibilité de réintégration
Article L.124-2	Entretien préalable au licenciement (obligatoire dans les entreprises de 150 salariés et plus) ; convocation par lettre recommandée avec indication de l'objet, date, heure et lieu ; copie à la délégation du personnel ou ITM
Article L.124-6	Notification écrite et motivée du licenciement pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté (sauf faute grave) ; délai d'un mois pour notifier les motifs sur demande du salarié
Article L.124-10	Définition de la faute grave ; licenciement avec effet immédiat ; notification dans un délai d'un mois à compter de la connaissance de la faute
Article L.124-11	Délai de contestation devant le tribunal du travail (3 mois à compter de la notification du licenciement ou de sa motivation) ; interruption du délai par réclamation écrite (nouveau délai d'un an) ; action en réparation pour licenciement abusif
Article L.124-12	Indemnisation en cas de licenciement irrégulier ou abusif ; possibilité de réintégration ; barème d'indemnisation
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement entre salariés ; interdiction de toute discrimination
Article L.251-1	Interdiction de discrimination fondée notamment sur l'état de santé ; nullité des mesures discriminatoires ; sanction pénale
Article 47 NCPC	Compétence territoriale du tribunal du travail (lieu de travail du salarié au moment du licenciement)

La protection contre le licenciement pendant la maladie s'applique uniquement en cas d'incapacité médicalement justifiée et notifiée à l'employeur conformément aux dispositions de l'article L.121-6. Le salarié doit impérativement respecter ses obligations d'information (avertissement le jour même) et de justification (certificat médical dans les 3 jours). Le non-respect de ces obligations entraîne la perte de la protection.

En cas de licenciement pendant la période protégée de 26 semaines, le licenciement est nul, même pour motif grave. Le salarié peut alors demander sa réintégration ou une indemnisation devant le tribunal du travail. Après cette période, un licenciement peut être justifié par des absences prolongées ou répétées si elles entraînent une perturbation du fonctionnement de l'entreprise, mais il doit reposer sur des motifs réels et sérieux.

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

L'employeur doit respecter toutes les garanties de fond et de forme prévues par le Code du travail luxembourgeois, notamment l'entretien préalable (dans les entreprises de 150 salariés et plus), la notification écrite et motivée du licenciement (pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté), et assurer la traçabilité des décisions pour garantir la conformité et l'égalité de traitement.

Le recours au tribunal du travail doit être exercé dans le délai de forclusion de 3 mois, sous peine de perdre tout droit à contestation. Une réclamation écrite adressée à l'employeur pendant ce délai permet d'interrompre la forclusion et d'obtenir un nouveau délai d'un an pour agir en justice.

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