Quelles indemnisations après un licenciement lié à une maladie ?

Réponse courte

Après un licenciement lié à une maladie, plusieurs indemnités peuvent être dues au salarié selon la situation. L'**indemnité de départ** est versée au salarié justifiant d'au moins cinq ans d'ancienneté chez le même employeur. L'**indemnité compensatoire de préavis** est due si le préavis n'est pas respecté ou si le salarié en est dispensé. Enfin, l'**indemnité compensatoire de congés non pris** compense les jours de congé restants à la fin du contrat.

Si le licenciement intervient pendant la **période de protection de 26 semaines** prévue par la loi, il est considéré comme **nul**. Dans ce cas, le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou, à défaut, obtenir des **dommages et intérêts pour licenciement abusif ou discriminatoire**. Cette protection vise à garantir qu'un salarié ne soit pas licencié en raison de son état de santé.

Lorsque le licenciement est fondé directement ou indirectement sur l'état de santé du salarié, il constitue une discrimination. Le salarié lésé peut saisir le tribunal du travail dans un délai de trois mois suivant la notification du licenciement pour faire valoir ses droits. L'employeur doit également remettre au salarié un décompte détaillé des indemnités versées lors de la rupture du contrat.

Il est essentiel que l'employeur documente précisément les motifs du licenciement et s'assure que la décision ne repose pas, même indirectement, sur l'état de santé du salarié. Le respect du principe d'égalité de traitement et la confidentialité des données de santé sont des obligations légales impératives.

Définition

Le **licenciement lié à une maladie** désigne la rupture du contrat de travail d'un salarié en raison de son état de santé ou de ses absences pour maladie. Au Luxembourg, le Code du travail protège le salarié en **incapacité de travail médicalement justifiée** contre le licenciement pendant une période de **26 semaines continues** à compter du premier jour d'incapacité, conformément à l'article L.121-6.

Cette protection a pour objectif de garantir le respect du **principe de non-discrimination** et d'empêcher que l'état de santé ne serve de motif à la rupture du contrat. Toute rupture en violation de cette protection est **nulle de plein droit** et ouvre droit à réparation pour le salarié concerné.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité de départ en cas de licenciement lié à une maladie ?

L'indemnité de départ varie selon l'ancienneté : 1 mois de salaire brut pour 5-10 ans, 2 mois pour 10-15 ans, 3 mois pour 15-20 ans, 6 mois pour 20-25 ans, 9 mois pour 25-30 ans, et 12 mois pour 30 ans et plus. Elle n'est due qu'aux salariés justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté chez le même employeur.

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

Que peut faire un salarié licencié de manière discriminatoire en raison de sa maladie ?

Le salarié peut saisir le tribunal du travail dans un délai de 3 mois suivant la notification du licenciement pour demander sa réintégration dans l'entreprise ou, à défaut, obtenir des dommages et intérêts pour licenciement nul, abusif ou discriminatoire. Le licenciement fondé sur l'état de santé constitue une discrimination interdite par la loi.

Quelles indemnités sont dues au salarié après un licenciement lié à une maladie au Luxembourg ?

Plusieurs indemnités peuvent être dues : l'indemnité de départ (pour les salariés avec au moins 5 ans d'ancienneté), l'indemnité compensatoire de préavis (si le préavis n'est pas respecté), l'indemnité compensatoire de congés non pris, et en cas de licenciement abusif ou discriminatoire, des dommages et intérêts supplémentaires.

Un employeur peut-il licencier un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

Non, pendant la période de protection de 26 semaines continues à compter du premier jour d'incapacité de travail médicalement justifiée, le licenciement est interdit et considéré comme nul. Après cette période, le licenciement redevient possible mais doit être justifié par une cause réelle et sérieuse sans lien avec l'état de santé.

Conditions d’exercice

L'indemnisation dépend du respect de la **période de protection** prévue à l'article L.121-6 du Code du travail. Si le licenciement intervient pendant cette période de 26 semaines, il est **nul** et le salarié peut demander sa **réintégration** ou, à défaut, une **indemnisation pour licenciement abusif ou discriminatoire**.

Après la période de 26 semaines, le licenciement redevient possible, mais il doit être justifié par une **cause réelle et sérieuse**, sans lien direct ou indirect avec l'état de santé du salarié. Le principe d'**égalité de traitement** doit être respecté à chaque étape de la procédure.

Le salarié doit avoir au moins **cinq ans d'ancienneté** auprès du même employeur pour prétendre à l'indemnité de départ (article L.124-7). L'**indemnité compensatoire de préavis** est due si le préavis n'est pas respecté ou si le salarié en est dispensé (article L.124-6). Toute contestation du licenciement doit être introduite dans un **délai de trois mois** à compter de la notification (article L.124-11).

Modalités pratiques

En cas de licenciement en lien avec une maladie, plusieurs indemnisations peuvent être dues au salarié :

Type d'indemnité	Conditions	Base légale
Indemnité de départ	Licenciement sans faute grave + ancienneté ? 5 ans	Article L.124-7
Indemnité compensatoire de préavis	Préavis non respecté ou dispense accordée	Article L.124-6
Indemnité pour licenciement abusif	Licenciement pendant période protégée ou fondé sur l'état de santé	Articles L.124-11 et L.241-1
Indemnité compensatoire de congés non pris	Congés restants à la fin du contrat	Article L.233-12

Barème de l'indemnité de départ selon l'ancienneté :

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

Ancienneté	Montant de l'indemnité
5 à moins de 10 ans	1 mois de salaire brut
10 à moins de 15 ans	2 mois de salaire brut
15 à moins de 20 ans	3 mois de salaire brut
20 à moins de 25 ans	6 mois de salaire brut
25 à moins de 30 ans	9 mois de salaire brut
30 ans et plus	12 mois de salaire brut

L'employeur doit remettre au salarié un **décompte détaillé** des indemnités versées lors de la rupture du contrat. La traçabilité des décisions, la justification des motifs et la **confidentialité des données de santé** sont des obligations légales impératives.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **documenter précisément** les motifs du licenciement et de s'assurer que la rupture du contrat n'intervient pas pendant la **période de protection de 26 semaines**, sauf en cas de faute grave indépendante de l'état de santé.

Toute mention, même indirecte, de l'état de santé comme motif de licenciement expose l'employeur à une condamnation pour **licenciement nul, abusif ou discriminatoire**. Le principe d'**égalité de traitement** et la **non-discrimination** doivent être garantis à chaque étape de la procédure.

Il est conseillé de consulter un **avocat spécialisé en droit du travail** en cas de doute sur la régularité du licenciement. L'employeur doit également garantir l'encadrement humain de la procédure et la **confidentialité des données de santé** du salarié, conformément aux obligations de protection des données.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Protection contre le licenciement pour maladie (26 semaines)
Article L.124-6 du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis
Article L.124-7 du Code du travail	Indemnité de départ (barème selon ancienneté)
Article L.124-11 du Code du travail	Indemnité pour licenciement abusif (délai de 3 mois)
Article L.241-1 du Code du travail	Interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé
Article L.233-12 du Code du travail	Indemnité compensatoire de congés non pris

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

L'employeur doit veiller à ne **jamais fonder un licenciement**, même de façon indirecte, sur l'**état de santé** du salarié. Toute violation de la période de protection ou du principe de non-discrimination expose à la **nullité du licenciement** et à des **condamnations financières** importantes.

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.