

Un licenciement fondé sur des absences maladie peut-il être jugé discriminatoire ?

Réponse courte

Un **licenciement fondé sur des absences maladie** peut être licite au Luxembourg si l'employeur démontre que ces absences perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise, sans perspective d'amélioration à court terme. L'employeur doit prouver que le licenciement repose sur des **conséquences organisationnelles objectives**, et non sur l'état de santé lui-même.

Le licenciement devient **discriminatoire** dès lors qu'il est motivé, même indirectement, par l'**état de santé** du salarié. Sont également protégés : les salariés en **période de protection de 26 semaines** après la survenance de la maladie, ceux dont les absences résultent d'un **accident du travail**, ainsi que les salariées enceintes. Dans ces cas, le licenciement est **nul de plein droit**.

La **jurisprudence luxembourgeoise** admet le licenciement pour absentéisme lié à la maladie lorsque les absences sont longues ou nombreuses ET causent une gêne considérable au fonctionnement, sans certitude d'amélioration. Toutefois, si la maladie a pour origine l'activité professionnelle (harcèlement, surcharge), le licenciement est abusif.

Le responsable RH doit **démontrer l'impact organisationnel** des absences sans mentionner la maladie dans la lettre de licenciement, respecter la procédure légale et consulter un conseiller juridique pour éviter toute requalification discriminatoire.

Définition

Le **licenciement fondé sur des absences maladie** désigne la rupture du contrat de travail par l'employeur en raison d'absences pour raison de santé, justifiées par des certificats médicaux. Cette mesure relève du licenciement avec préavis et doit être motivée par la **perturbation organisationnelle** causée par ces absences, et non par l'état de santé du salarié lui-même. La distinction est juridiquement essentielle : licencier pour les **conséquences** des absences est licite ; licencier à cause de la **maladie** est discriminatoire.

La **discrimination** au sens du Code du travail luxembourgeois consiste en un traitement défavorable fondé sur un **motif prohibé** : sexe, état de santé, handicap, âge, origine, religion, orientation sexuelle, grossesse, maternité ou toute autre caractéristique protégée par la loi. La discrimination peut être :

- **Directe** : explicitement fondée sur un motif interdit
- **Indirecte** : lorsqu'une mesure apparemment neutre désavantage de manière disproportionnée une catégorie protégée

Le **principe d'égalité de traitement** s'applique à toutes les décisions relatives à la rupture du contrat de travail. En matière de discrimination, la **charge de la preuve est partagée** : dès lors que le salarié établit des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour licencier un salarié pour absences répétées ?

L'employeur doit respecter une procédure stricte : organiser un entretien préalable obligatoire (entreprises ?150 salariés), documenter l'impact organisationnel des absences, rédiger une lettre de licenciement motivée sans mentionner la maladie, et se concentrer uniquement sur les conséquences des absences sur le fonctionnement de l'entreprise.

Que risque l'employeur si le licenciement pour absences maladie est jugé discriminatoire ?

Si le licenciement est jugé discriminatoire, il est déclaré nul de plein droit. L'employeur risque la réintégration obligatoire du salarié ou le versement de dommages-intérêts importants. Le salarié dispose de 15 jours pour contester le licenciement en référé devant les tribunaux.

Quels salariés sont protégés contre un licenciement pour absences maladie ?

Sont protégés contre le licenciement : les salariés en période de protection de 26 semaines après la survenance de la maladie, ceux dont les absences résultent d'un accident du travail (protection absolue), les salariées enceintes, et les salariés en congé parental ou familial. Dans ces cas, le licenciement est nul de plein droit.

Un licenciement pour absences maladie répétées est-il légal au Luxembourg ?

Un licenciement pour absences maladie répétées peut être légal au Luxembourg si l'employeur démontre que ces absences perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise, sans perspective d'amélioration à court terme. Le licenciement doit être fondé sur les conséquences organisationnelles objectives des absences, et non sur l'état de santé du salarié lui-même.

Conditions d'exercice

Un licenciement pour absences répétées n'est **pas automatiquement discriminatoire** s'il respecte les conditions cumulatives suivantes :

1. Motifs objectifs et documentés

- L'employeur doit établir que la fréquence ou la durée des absences **pour maladie** perturbe **gravement** l'organisation ou la bonne marche de l'entreprise
- Les absences doivent être **suffisamment importantes** en nombre ou en durée (la jurisprudence retient généralement des situations d'au moins 68 jours sur 3 mois ou 145 jours sur 19 mois)
- La perturbation du fonctionnement peut être **présumée** lorsque le salarié occupe un poste unique ou stratégique
- **Attention** : si la maladie a pour origine l'activité professionnelle (harcèlement, surcharge de travail), le licenciement est abusif

2. Absence de motif protégé

Situation	Licenciement autorisé	Protection applicable
Maladie/accident (< 26 semaines)	? Non	Protection absolue pendant 26 semaines à partir de l'incapacité
Accident du travail	? Jamais	Aucun licenciement ne peut être fondé sur ces absences
Grossesse/maternité	? Non	Protection absolue pendant congé et périodes connexes
Congé parental/familial	? Non	Protection pendant l'exercice de ces droits
Mandat délégué personnel	? Non	Protection renforcée pendant le mandat
Absences hors protection (> 26 semaines)	? Possible	Si critères objectifs et procédure respectée

3. Procédure légale strictement respectée

- **Entretien préalable obligatoire** dans les entreprises de 150 salariés et plus (article [L.124-2](#))
- **Lettre de licenciement motivée** avec indication précise des faits reprochés (article [L.121-7](#))
- **Respect du délai raisonnable** entre la constatation des faits et le licenciement
- **Égalité de traitement** : application cohérente de la politique d'absentéisme à tous les salariés

Modalités pratiques

Étape 1 : Analyse préalable de la situation

- Établir un **relevé détaillé** des absences maladie sur les 12 à 24 derniers mois (dates, durées, certificats médicaux)
- Vérifier la **nature juridique** de chaque absence : maladie non professionnelle, accident du travail, maladie professionnelle, congé légal
- **S'assurer que le salarié n'est pas en période de protection de 26 semaines** au moment de la décision
- Identifier l'**impact concret** sur le fonctionnement du service (recours à l'intérim, charge de travail des collègues, impossibilité de planifier)
- **Vérifier** si la maladie pourrait avoir pour origine l'activité professionnelle (harcèlement, surcharge, conditions de travail)

Étape 2 : Documentation de la perturbation

- Rassembler les **preuves de désorganisation** : contrats d'intérim, coûts de remplacement, témoignages de l'encadrement
- Documenter les **tentatives d'adaptation** déjà mises en œuvre (réorganisation, formation d'un remplaçant)
- Conserver les **échanges** avec le salarié concernant son état de santé et les perspectives de retour

Étape 3 : Respect de la procédure

Étape procédurale	Délai/Modalité	Base légale
Convocation entretien préalable (?150 salariés)	Minimum 2 jours ouvrables avant entretien	Article <u>L.124-2</u>
Organisation entretien	Permettre au salarié de présenter ses observations	Article <u>L.124-2</u>
Assistance possible	Délégué du personnel ou représentant syndical	Article <u>L.124-2</u>
Notification licenciement	Entre le lendemain et 8 jours après l'entretien	Article <u>L.124-2</u>
Lettre recommandée	Avec motifs précis et circonstanciés	Article <u>L.121-7</u>
Délai de recours salarié	15 jours pour demander nullité en référé	Article <u>L.241-8</u>

Étape 4 : Sécurisation juridique

- Éviter toute mention de "maladie", "état de santé", "problèmes médicaux" dans la lettre de licenciement
- Se concentrer sur les **conséquences organisationnelles** des absences
- Consulter un **conseiller juridique spécialisé** en cas de situation complexe
- Préparer les **éléments de défense** en cas de contestation judiciaire

Pratiques et recommandations

Traçabilité et documentation : Tenir un registre sécurisé des absences distinguant clairement les motifs protégés des autres absences. Documenter systématiquement l'impact sur l'organisation et conserver les échanges écrits avec le salarié. Garantir la cohérence en traitant de manière identique tous les salariés dans des situations comparables.

Dialogue et prévention : Organiser un entretien de retour après chaque période d'absence prolongée pour comprendre la situation. Proposer des aménagements de poste si l'état de santé le justifie, en lien avec le médecin du travail. Envisager un reclassement temporaire ou définitif dans un poste adapté et maintenir une communication régulière pendant les absences longues.

Consultation et validation : Consulter systématiquement le service RH ou un conseiller juridique avant toute décision de licenciement pour absences répétées. Impliquer le médecin du travail pour évaluer les capacités et les adaptations possibles. Vérifier auprès de l'AAA en cas d'accident du travail pour confirmer la qualification.

Rédaction de la lettre de licenciement : Se concentrer exclusivement sur les **conséquences organisationnelles** des absences, jamais sur la maladie elle-même. Mentionner les faits objectifs (nombre de jours d'absence, périodes concernées, impact sur le service, impossibilité de planification). Utiliser des formulations neutres : "absences prolongées", "perturbation du service", "nécessités de fonctionnement". **Ne jamais mentionner** : maladie, état de santé, handicap, traitement médical, diagnostic, pathologie, problèmes de santé. Cette distinction est juridiquement critique : licencier pour la maladie = discrimination ; licencier pour les conséquences des absences = licite si justifié.

Gestion du contentieux : La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne les licenciements déguisés où les absences pour maladie servent de prétexte à un licenciement discriminatoire. Un licenciement jugé discriminatoire entraîne sa nullité et peut conduire à la réintégration du salarié ou à des dommages-intérêts importants. L'employeur doit être prêt à démontrer le caractère objectif et proportionné de sa décision.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	Protection contre le licenciement en cas de maladie ou accident : 26 semaines de protection à partir de la survenance de l'incapacité
Article L.121-7	Obligation de motivation écrite du licenciement avec indication précise des motifs
Article L.124-2	Entretien préalable obligatoire pour entreprises ?150 salariés : convocation avec délai 2 jours ouvrables, possibilité d'assistance
Article L.241-1	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur motif protégé (sexe, état de santé, handicap, grossesse, etc.)
Article L.241-8	Protection contre les représailles : nullité de tout licenciement en violation du principe d'égalité de traitement, recours en référé sous 15 jours
Articles L.337-1 à L.337-6	Protection en cas de grossesse, maternité, paternité et parentalité : interdiction de licenciement pendant périodes de protection
Articles L.415-11 et suivants	Protection renforcée des représentants du personnel : délégués du personnel, membres du comité mixte d'entreprise
Jurisprudence CSJ 23/04/2015, n°40310	Absentéisme habituel = motif licite si absences longues/nombreuses ET gêne considérable au fonctionnement sans perspective d'amélioration
Jurisprudence CSJ 27/02/2003 et 24/02/2005	Présomption de désorganisation en cas d'absences répétées et imprévisibles empêchant collaboration régulière

Un licenciement pour absences répétées exige une **rigueur juridique absolue** et une **documentation exhaustive**. Un absentéisme consécutif à un accident du travail survenu dans l'entreprise ne peut jamais justifier un licenciement, quelle que soit la durée des absences. La traçabilité des décisions et l'intervention d'un encadrement humain qualifié sont indispensables pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement.

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.