

Quelles précautions l'employeur doit-il prendre pour licencier un salarié fréquemment malade ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois protège strictement les salariés malades contre tout licenciement fondé sur leur état de santé. Pendant les **26 premières semaines d'incapacité de travail** consécutives, l'employeur ne peut absolument pas licencier un salarié absent pour maladie, sauf en cas de faute grave sans lien avec la maladie ou en cas de fermeture définitive de l'entreprise. Cette protection s'applique dès que le salarié respecte ses obligations d'information et de transmission du certificat médical.

Une fois cette période de protection expirée, l'employeur retrouve la possibilité de licencier avec préavis, mais uniquement si des motifs réels et sérieux sont établis. La jurisprudence luxembourgeoise exige que l'employeur démontre une **désorganisation significative et objectivement constatée de l'entreprise** résultant de l'absence prolongée. L'impact doit être concret et mesurable, tenant compte de la taille de l'entreprise, des possibilités de remplacement et de la nature du poste concerné.

La maladie ne peut jamais être mentionnée comme motif de licenciement. La lettre de licenciement doit exposer avec précision les raisons organisationnelles justifiant la rupture, conformément à l'article [L.124-5](#) du Code du travail. L'employeur doit documenter l'impact de l'absence sur le fonctionnement de l'entreprise et respecter scrupuleusement l'égalité de traitement entre salariés. Le non-respect expose l'employeur à la nullité du licenciement, à une obligation de réintégration et à des sanctions financières importantes.

Définition

Le **licenciement pour maladie** désigne la rupture du contrat de travail initiée par l'employeur lorsque le salarié est absent en raison d'une incapacité de travail médicalement constatée. Au Luxembourg, cette situation est strictement encadrée par le Code du travail et la jurisprudence pour garantir la protection du salarié contre toute discrimination fondée sur l'état de santé.

Le principe fondamental est que **la maladie elle-même ne peut jamais constituer un motif valable de licenciement**. La jurisprudence luxembourgeoise impose que tout licenciement repose sur des motifs réels, sérieux et non discriminatoires, distincts de l'état de santé du salarié. Ce cadre découle de l'exigence d'égalité de traitement entre salariés et de l'interdiction de toute discrimination, conformément aux articles [L.241-1](#) (égalité de traitement entre hommes et femmes) et [L.251-1](#) (non-discrimination fondée notamment sur le handicap) du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment documenter la désorganisation de l'entreprise due à l'absence maladie ?

L'employeur doit constituer un dossier complet avec des rapports de suivi des absences, des éléments chiffrés sur les perturbations (retards, surcoûts, pertes), des attestations de collègues, la preuve des tentatives de réorganisation ou remplacement, et l'avis du médecin du travail sur les possibilités d'aménagement de poste.

Peut-on licencier un salarié absent pour maladie au Luxembourg ?

Pendant les 26 premières semaines d'incapacité de travail consécutives, l'employeur ne peut absolument pas licencier un salarié absent pour maladie, sauf faute grave sans lien avec la maladie ou fermeture définitive de l'entreprise. Après cette période, le licenciement devient possible mais uniquement pour des motifs organisationnels réels et sérieux, jamais à cause de la maladie elle-même.

Quelles conditions l'employeur doit-il respecter pour licencier après 26 semaines de maladie ?

L'employeur doit démontrer une désorganisation significative et objectivement constatée de l'entreprise résultant de l'absence prolongée. Il doit documenter l'impact concret sur le fonctionnement, respecter la procédure de licenciement avec préavis, et ne jamais mentionner la maladie comme motif dans la lettre de licenciement.

Quels sont les risques en cas de licenciement abusif d'un salarié malade ?

Le non-respect des règles expose l'employeur à la nullité du licenciement, une obligation de réintégration du salarié, et des sanctions financières importantes. Le salarié dispose de 3 mois pour contester le licenciement devant le tribunal du travail, et l'employeur doit prouver le caractère réel et sérieux du motif organisationnel.

Conditions d'exercice

Période	Protection applicable	Base légale
Pendant les 26 premières semaines	Interdiction absolue de licenciement (même pour faute grave)	Article L.121-6
Après 26 semaines	Licenciement possible avec préavis si motifs organisationnels avérés	Articles L.124-1 à L.124-5

Pendant la période de protection (26 semaines) :

L'article [L.121-6](#) du Code du travail établit une **période de protection légale de 26 semaines consécutives** à compter du premier jour d'incapacité de travail. Durant cette période, l'employeur ne peut en aucun cas licencier un salarié absent pour maladie, à condition que le salarié ait respecté ses obligations d'information et de transmission du certificat médical.

Cette protection s'applique à **tous les salariés sans condition d'ancienneté ou de type de contrat**. Elle couvre également la période d'essai. Les seules exceptions autorisées sont :

- Le licenciement pour faute grave **totale**ment étrangère à la maladie
- La cessation définitive de l'activité de l'entreprise

Après la période de protection (au-delà de 26 semaines) :

L'employeur retrouve la possibilité de licencier le salarié avec préavis, mais à des conditions strictes établies par la jurisprudence :

1. **Démonstration d'une désorganisation significative** : L'employeur doit prouver que l'absence prolongée entraîne une perturbation grave et objectivement constatée du fonctionnement de l'entreprise

2. **Critères d'appréciation jurisprudentiels** :
 - Durée et fréquence des absences
 - Caractère imprévisible ou répétitif de l'absentéisme
 - Taille de l'entreprise et possibilités de remplacement
 - Nature du poste et importance pour l'activité
 - Impossibilité de compter sur une collaboration régulière

3. **Motif distinct de la maladie** : Le licenciement doit reposer sur les conséquences organisationnelles de l'absence, jamais sur l'état de santé lui-même

4. **Respect des principes généraux** : Égalité de traitement, non-discrimination, traçabilité complète de la procédure et proportionnalité de la mesure

Modalités pratiques

Avant toute décision de licenciement :

1. **Vérifier le respect de la période de protection** : S'assurer que les 26 semaines d'incapacité de travail consécutives sont effectivement écoulées

2. **Documenter l'impact organisationnel** :
 - Établir des rapports internes sur les perturbations constatées
 - Réunir des éléments chiffrés (retards de production, pertes de clients, surcharge d'autres salariés)
 - Collecter des attestations ou témoignages objectifs

3. **Consulter le médecin du travail** : Solliciter son avis sur l'aptitude du salarié et les possibilités d'aménagement de poste ou de reclassement

4. **Évaluer les alternatives au licenciement** :
 - Aménagement du poste de travail
 - Reclassement vers un autre poste adapté
 - Réorganisation du service

Procédure de licenciement avec préavis :

Étape	Délai/Modalité	Base légale
Entretien préalable (entreprises ?150 salariés)	Minimum 2 jours ouvrables entre convocation et entretien	Article L.124-2
Lettre de motivation	Maximum 1 mois après demande du salarié	Article L.124-5
Délai de préavis	2, 4 ou 6 mois selon ancienneté	Article L.124-3
Délai de contestation	3 mois à compter de la notification ou des motifs	Article L.124-11

1. Entretien préalable (entreprises de 150 salariés et plus) :

- Convoquer le salarié par lettre recommandée en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu
- Envoyer copie à la délégation du personnel ou à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#))
- Respecter un délai minimum de 2 jours ouvrables entre convocation et entretien

2. Lettre de motivation (article [L.124-5](#)) :

- Énoncer avec précision les motifs organisationnels justifiant le licenciement
- **Ne jamais mentionner la maladie** comme motif
- Décrire factuellement la désorganisation de l'entreprise
- Expliquer l'impossibilité de maintenir la relation de travail
- Démontrer l'impact concret de l'absence sur le fonctionnement

3. Notification du licenciement :

- Par lettre recommandée à la poste
- Ou par remise en mains propres contre signature du double par le salarié

En cas de contestation :

Le salarié dispose de **3 mois** à compter de la notification du licenciement ou de la réception des motifs pour saisir le tribunal du travail. L'employeur doit être en mesure de prouver :

- Le caractère réel et sérieux du motif
- L'absence de discrimination liée à l'état de santé
- La nécessité organisationnelle avérée justifiant la rupture
- Le respect de toute la procédure légale

Pratiques et recommandations

Documentation et traçabilité

Il est fortement recommandé de constituer un **dossier complet et objectif** documentant l'impact de l'absence du salarié : rapports de suivi des absences (dates, durées, fréquences), notes internes sur les difficultés organisationnelles rencontrées, éléments chiffrés démontrant les perturbations (retards, surcoûts, pertes), preuves des tentatives de réorganisation ou de remplacement, et attestations de collègues ou responsables hiérarchiques.

Dialogue avec le salarié

Privilégier systématiquement le **dialogue constructif** avant d'envisager le licenciement : maintenir le contact pendant l'absence (sans excès), organiser un entretien de retour après une longue absence, explorer ensemble les possibilités d'aménagement ou d'adaptation du poste, et discuter des solutions de reclassement éventuelles.

Consultation médicale

Le recours au **médecin du travail** est essentiel : solliciter un examen d'aptitude au retour du salarié, demander son avis sur les possibilités d'aménagement, respecter ses préconisations en matière de reclassement, et documenter toutes les consultations et recommandations médicales.

Vigilance jurisprudentielle

La jurisprudence luxembourgeoise considère comme **abusif** tout licenciement dont le motif réel est la maladie, même après la période de protection de 26 semaines, si l'employeur ne peut démontrer une nécessité organisationnelle impérieuse et documentée. Les tribunaux examinent attentivement la proportionnalité entre l'absence et la mesure prise, les efforts réels de l'employeur pour trouver des alternatives, la cohérence du licenciement avec les pratiques de l'entreprise, et le respect de l'égalité de traitement avec d'autres situations similaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.121-6	Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail – Période de 26 semaines – Obligations du salarié (information et certificat médical) – Maintien du salaire
Article L.121-7	Modification du contrat de travail – Procédure applicable
Article L.124-2	Entretien préalable au licenciement (entreprises de 150 salariés et plus) – Délais et modalités
Article L.124-3	Forme du licenciement avec préavis – Délais de préavis selon ancienneté
Article L.124-5	Obligation de motivation du licenciement – Délais et précision requise
Article L.124-10	Licenciement pour motif grave – Conditions et procédure
Article L.124-11	Action en réparation pour licenciement abusif – Délais de forclusion (3 mois) – Charge de la preuve
Article L.124-12	Dommages et intérêts – Réintégration – Nullité du licenciement
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes – Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe
Article L.251-1	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte (religion, convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, race, ethnie)
Article L.253-1	Nullité des mesures discriminatoires et sanctions applicables – Protection contre les représailles
Jurisprudence de référence	
Cour supérieure de justice, 12/07/2018, n° 44622	Protection pendant la période de 26 semaines – Preuve de l'information de l'employeur
Cour d'appel, 25/01/2018	Absentéisme chronique – Désorganisation présumée – Seule déléguée commerciale absente 145 jours sur 19 mois
Cour d'appel, 06/06/2019	Absentéisme habituel – Absence discontinue de 142 jours sur 6 mois – Impossibilité de compter sur collaboration régulière
Cour d'appel, 22/05/2014	Licenciement justifié après plusieurs périodes d'incapacité totalisant 5 mois
Principes généraux établis par la jurisprudence	

Référence	Objet
	Obligation de traçabilité complète de la procédure de licenciement
	Nécessité de démontrer une désorganisation significative et objectivement constatée
	Interdiction absolue de fonder le licenciement sur l'état de santé du salarié
	Charge de la preuve du motif réel et sérieux à la charge de l'employeur
	Obligation d'envisager des alternatives au licenciement (aménagement, reclassement)

Le licenciement d'un salarié malade constitue une **situation à haut risque juridique** pour l'employeur luxembourgeois. La protection de 26 semaines est absolue, et tout licenciement pendant cette période (hors exceptions très limitées) est nul de plein droit. Après cette période, la simple absence prolongée ne suffit pas : l'employeur doit prouver une **véritable désorganisation de l'entreprise**, d'autant plus exigée que l'entreprise dispose de ressources permettant des remplacements ou réorganisations.

L'absence de motivation précise, toute référence directe ou indirecte à la maladie dans la lettre de licenciement, ou l'absence de documentation solide de la désorganisation expose l'employeur à une **requalification en licenciement discriminatoire** avec toutes les conséquences juridiques et financières associées. Il est impératif de garantir l'**égalité de traitement** et la **traçabilité complète** à chaque étape, en privilégiant systématiquement le dialogue et les solutions alternatives avant d'envisager le licenciement.

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.