

Quelle est la durée maximale d'absence maladie avant la fin de la protection contre le licenciement ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié en arrêt maladie bénéficie d'une **protection contre le licenciement pendant 26 semaines** à partir du jour où l'incapacité de travail survient. Cette protection se calcule en jours calendaires continus, incluant les week-ends et jours fériés.

Pendant ces 26 semaines, l'employeur ne peut ni licencier le salarié, ni le convoquer à un entretien préalable au licenciement, même pour motif grave. Après l'expiration de cette période de protection, l'employeur retrouve la possibilité de licencier le salarié, mais le contrat n'est jamais rompu automatiquement : l'employeur doit suivre la procédure normale de licenciement avec préavis.

Si le salarié reprend son travail puis retombe malade, une nouvelle période de protection de 26 semaines démarre à chaque nouvel arrêt maladie. Il n'existe pas de cumul des périodes d'absence sur une période de référence pour calculer la protection contre le licenciement.

Définition

La **protection contre le licenciement en cas de maladie** désigne l'interdiction légale faite à l'employeur de mettre fin au contrat de travail d'un salarié pendant qu'il est en incapacité de travail médicalement constatée. Cette protection est prévue par l'article [L.121-6](#) du Code du travail luxembourgeois et s'applique pendant **26 semaines continues** à compter du premier jour d'incapacité dont l'employeur a connaissance. Cette mesure protège le salarié contre un licenciement abusif lié à son état de santé temporaire.

Questions fréquentes

Combien de temps un salarié en arrêt maladie est-il protégé contre le licenciement au Luxembourg ?

Au Luxembourg, un salarié en arrêt maladie bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 26 semaines (182 jours calendaires continus) à partir du jour où l'incapacité de travail survient. Pendant cette période, l'employeur ne peut ni licencier le salarié, ni le convoquer à un entretien préalable au licenciement.

Le contrat de travail est-il automatiquement rompu après 26 semaines d'arrêt maladie ?

Non, le contrat de travail n'est jamais rompu automatiquement après 26 semaines d'absence maladie. L'employeur doit engager une procédure de licenciement formelle avec un motif réel et sérieux, en respectant la procédure normale avec préavis. En l'absence de licenciement, le contrat reste suspendu.

Que se passe-t-il si le salarié reprend le travail puis retombe malade ?

Si le salarié reprend son travail puis retombe malade, une nouvelle période de protection de 26 semaines démarre à chaque nouvel arrêt maladie. Le compteur est remis à zéro et il n'existe pas de cumul des périodes d'absence sur une période de référence.

Quelles sont les obligations du salarié pour bénéficier de la protection contre le licenciement en cas de maladie ?

Le salarié doit respecter deux obligations : informer l'employeur le jour même de son incapacité (oralement ou par écrit) et transmettre un certificat médical au plus tard le 3ème jour d'absence (8 jours en cas d'hospitalisation urgente). Le non-respect de ces délais entraîne la perte de la protection.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement, le salarié doit respecter deux obligations cumulatives prévues par l'article L.121-6 du Code du travail :

Obligation	Délai	Modalité
Information de l'employeur	Le jour même de l'incapacité	Oralement ou par écrit (y compris SMS)
Transmission du certificat médical	Au plus tard le 3ème jour d'absence	Certificat attestant l'incapacité et sa durée prévisible
En cas d'hospitalisation urgente	Au plus tard le 8ème jour	Délai prolongé pour raison médicale

Ces obligations s'appliquent également en cas de prolongation de l'arrêt maladie. Le non-respect de ces délais entraîne la perte de la protection contre le licenciement. La protection s'applique à tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté ou la nature de leur contrat (CDI, CDD, période d'essai).

Modalités pratiques

Calcul de la période de protection

Élément	Durée	Précision
Période de protection légale	26 semaines	182 jours calendaires continus
Point de départ	Jour de survenance de l'incapacité	Dès que l'employeur est informé
Nature du décompte	Jours calendaires	Inclut week-ends et jours fériés

Interruption du compteur : Si le salarié reprend le travail, le compteur est remis à zéro. Une nouvelle période de maladie ouvre une nouvelle période de protection de 26 semaines. Un congé de récréation interrompt également le compteur.

Fin de la protection : À l'issue des 26 semaines, l'employeur peut engager une procédure de licenciement avec préavis, à condition de disposer d'un **motif réel et sérieux**. Le simple écoulement des 26 semaines ne constitue pas en soi un motif de licenciement. L'employeur doit respecter la procédure normale : convocation à un entretien préalable (si applicable), notification écrite du licenciement, respect du délai de préavis.

Absence de rupture automatique : Le contrat ne prend jamais fin automatiquement après 26 semaines. En l'absence de licenciement formel, le contrat reste simplement suspendu tant que le salarié est en incapacité.

Pratiques et recommandations

Suivi des absences : Tenir un registre précis des dates d'absence pour maladie et des périodes de reprise du travail afin de suivre correctement la période de protection de 26 semaines. Utiliser un outil de gestion RH permettant le décompte automatique en jours calendaires.

Vérification des certificats médicaux : S'assurer que chaque absence est couverte par un certificat médical conforme et transmis dans les délais légaux. Conserver tous les certificats médicaux dans le dossier du salarié en garantissant la confidentialité des données de santé.

Respect absolu de l'interdiction de licencier : Ne jamais licencier ou convoquer à un entretien préalable pendant la période de protection, même pour motif grave sans lien avec la maladie. Toute violation expose l'employeur à un licenciement nul avec obligation de réintégration ou dommages-intérêts substantiels.

Consultation du médecin du travail : En cas d'absences prolongées ou répétées après retour au travail, consulter le médecin du travail pour évaluer une éventuelle inaptitude ou la nécessité d'un reclassement professionnel conformément aux articles [L.326-9](#) et suivants.

Communication avec le salarié : Maintenir un dialogue respectueux avec le salarié absent. Informer formellement le salarié de la fin de la période de protection avant d'engager toute procédure de licenciement, en documentant cet échange.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6(1) du Code du travail	Obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'incapacité de travail
Article L.121-6(2) du Code du travail	Obligation de transmettre un certificat médical au plus tard le 3ème jour (8 jours en cas d'hospitalisation urgente)
Article L.121-6(3) du Code du travail	Interdiction de licencier ou de convoquer à un entretien préalable pendant 26 semaines à partir du jour de survenance de l'incapacité
Article L.124-2 du Code du travail	Procédure d'entretien préalable au licenciement (applicable après la période de protection)
Article L.326-9 et suivants	Procédure d'inaptitude et obligation de reclassement
Jurisprudence ITM et Cour supérieure de justice	Précisions sur le calcul en jours calendaires, interruption du compteur, nécessité d'un motif réel et sérieux

L'employeur ne peut en aucun cas considérer que le contrat est rompu automatiquement après 26 semaines d'absence. Toute rupture nécessite une décision formelle de licenciement respectant la procédure légale avec un motif réel et sérieux démontré.

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.