Le seuil de 26 semaines d'incapacité de travail concerne-t-il chaque maladie séparément ou l'ensemble des absences ?

Réponse courte

La protection de **26 semaines contre le licenciement s'applique à chaque période d'incapacité de travail continue** (ininterrompue), quelle que soit sa cause médicale. Dès le premier jour d'une incapacité médicalement justifiée, le salarié bénéficie d'une protection contre tout licenciement pendant 26 semaines consécutives maximum. Si le salarié reprend le travail puis retombe malade ultérieurement, une nouvelle période de protection de 26 semaines débute.

Ce mécanisme diffère fondamentalement du **seuil de 78 semaines sur 104 semaines** qui cumule toutes les absences (continues et discontinues) pour déterminer la limite du droit à l'indemnisation par la CNS. La confusion entre ces deux seuils est fréquente mais juridiquement incorrecte.

Une fois la période de protection de 26 semaines expirée, l'employeur retrouve son droit de licencier avec préavis, à condition de disposer d'un **motif réel et sérieux**. L'absence pour maladie en elle-même ne constitue pas un motif valable, mais la désorganisation du service résultant d'un absentéisme habituel peut justifier un licenciement selon la jurisprudence luxembourgeoise.

Le salarié doit respecter ses obligations d'information (avertissement au J1, certificat médical au J3) pour bénéficier de cette protection. Le décompte des 26 semaines calendaires démarre au premier jour de l'incapacité et s'interrompt définitivement en cas de reprise du travail.

Définition

Le **seuil de 26 semaines** désigne la durée maximale de protection contre le licenciement dont bénéficie le salarié lors d'une **période d'incapacité de travail continue** (ininterrompue), conformément à l'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois.

Pendant cette période, l'employeur ne peut pas notifier la résiliation du contrat de travail ni convoquer le salarié à l'entretien préalable, même pour **motif grave**. Cette protection débute au premier jour de l'incapacité de travail et s'applique quelle que soit la cause médicale (maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle).

À ne pas confondre avec le **seuil de 78 semaines d'indemnisation sur une période de référence de 104 semaines**, qui cumule toutes les périodes d'absence et détermine la limite du droit aux indemnités pécuniaires versées par l'employeur puis par la CNS.

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

Questions fréquentes

Comment s'applique la protection de 26 semaines contre le licenciement en cas d'incapacité de travail au Luxembourg ?

La protection de 26 semaines s'applique à chaque période d'incapacité de travail continue (ininterrompue), quelle que soit sa cause médicale. Dès le premier jour d'une incapacité médicalement justifiée, le salarié bénéficie d'une protection contre tout licenciement pendant 26 semaines consécutives maximum. Si le salarié reprend le travail puis retombe malade, une nouvelle période de protection de 26 semaines débute.

L'employeur peut-il licencier un salarié après l'expiration des 26 semaines de protection ?

Oui, après l'expiration des 26 semaines de protection, l'employeur retrouve son droit de licencier avec préavis, mais il doit disposer d'un motif réel et sérieux. L'absence pour maladie en elle-même ne constitue pas un motif valable, mais la désorganisation du service résultant d'un absentéisme habituel peut justifier un licenciement selon la jurisprudence luxembourgeoise.

Quelle est la différence entre le seuil de 26 semaines et celui de 78 semaines ?

Le seuil de 26 semaines concerne la protection contre le licenciement pour chaque période d'incapacité continue, tandis que le seuil de 78 semaines sur 104 semaines cumule toutes les absences (continues et discontinues) pour déterminer la limite du droit à l'indemnisation par la CNS. Ces deux mécanismes sont juridiquement distincts et ne doivent pas être confondus.

Quelles obligations le salarié doit-il respecter pour bénéficier de la protection de 26 semaines ?

Le salarié doit informer l'employeur le premier jour de l'absence par tout moyen et transmettre un certificat médical au maximum dans les 3 jours ouvrables (8 jours en cas d'hospitalisation). Ces obligations doivent être respectées à chaque prolongation de l'incapacité. Le non-respect de ces formalités fait perdre le bénéfice de la protection contre le licenciement.

Conditions d’exercice

Pour bénéficier de la protection de 26 semaines, le salarié doit respecter ses **obligations d'information** :

Obligation	Délai	Base légale
Avertissement de l'employeur	Premier jour de l'absence	Article L.121-6
Transmission certificat médical	Maximum 3 jours ouvrables	Article L.121-6
Certificat en cas d'hospitalisation	Maximum 8 jours	Article L.121-6

Obligation d'avertissement : informer l'employeur **le premier jour** de l'absence, par tout moyen (oral, écrit, téléphone). Il est recommandé de conserver une preuve de cet avertissement.

Obligation de certificat médical : transmettre à l'employeur un certificat médical attestant l'incapacité de travail **au plus tard le troisième jour** de l'absence. En cas d'hospitalisation d'urgence, ce délai est prolongé à huit jours.

Ces obligations doivent être respectées **à chaque prolongation** de l'incapacité de travail. Si le salarié ne respecte pas ces formalités, il perd le bénéfice de la protection contre le licenciement.

La protection s'applique pour **chaque période d'incapacité continue**, quelle qu'en soit la cause médicale. Une reprise du travail, même courte, met fin à la période de protection en cours et une nouvelle protection de 26 semaines débute en cas de nouvelle absence.

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

Modalités pratiques

L'employeur doit assurer un **suivi rigoureux** des périodes d'incapacité de travail continues pour déterminer correctement la fin de la protection de 26 semaines.

Élément	Précision	Base légale
Début du décompte	Premier jour de l'incapacité	Article L.121-6
Durée de protection	26 semaines calendaires (182 jours)	Article L.121-6
Fin de la protection	Reprise du travail ou expiration des 26 semaines	Article L.121-6
Nouvelle période	Débute à chaque nouvelle absence continue	Jurisprudence

Le décompte des **26 semaines** débute au premier jour de l'incapacité de travail (jour de la survenance), à condition que l'employeur ait été informé ou qu'il dispose du certificat médical. Il s'agit de 26 semaines **calendaires** (soit 182 jours), et non de semaines de travail effectif.

À l'expiration des 26 semaines de protection, l'employeur retrouve son droit de licencier le salarié avec préavis, à condition de disposer d'un **motif réel et sérieux**. La simple maladie ne suffit pas : l'employeur doit démontrer une désorganisation du service ou l'impossibilité de compter sur la collaboration régulière et efficace du salarié.

Dans le cas d'**absences répétées** (discontinues), l'employeur ne peut licencier le salarié que durant les périodes où celui-ci est de retour au travail et n'est donc plus protégé. La jurisprudence reconnaît l'**absentéisme habituel** comme motif valable de licenciement si l'employeur démontre la perturbation du service.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **tenir un registre précis** des périodes d'incapacité de travail pour chaque salarié, en distinguant les périodes continues et les reprises de travail. Ce suivi permet de déterminer correctement le moment où la protection de 26 semaines expire.

Informer le salarié de la durée de sa protection peut éviter les incompréhensions, notamment sur la distinction entre le seuil de 26 semaines (protection contre le licenciement) et le seuil de 78 semaines (limite d'indemnisation).

Avant d'envisager un licenciement pour **absentéisme habituel**, l'employeur doit rassembler des preuves objectives de la désorganisation du service. Les juridictions du travail apprécient souverainement ces situations. Une **tolérance prolongée** de l'employeur face aux absences peut rendre ultérieurement difficile l'invocation de l'absentéisme comme motif de licenciement.

Après **six semaines d'absence continue**, l'employeur doit informer le **médecin du travail compétent** de la reprise du travail du salarié, qui décidera de l'opportunité d'une visite médicale. En cas de doute sur la validité d'un motif de licenciement, il est conseillé de consulter l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou un conseil juridique spécialisé.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	Protection de 26 semaines contre le licenciement pendant l'incapacité de travail
Article L.124-2	Procédure de licenciement avec préavis et entretien préalable
Article L.124-10	Licenciement pour motif grave
Article 174 CSS	Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail
Jurisprudence CSJ	Application par période continue, absentéisme habituel comme motif de licenciement
Circulaires CNS	Distinction entre seuils de 26 et 78 semaines
Loi 2 août 2002	Protection des données personnelles et confidentialité médicale

La distinction entre le seuil de 26 semaines (protection contre le licenciement par période continue) et le seuil de 78 semaines sur 104 semaines (limite d'indemnisation par cumul de toutes les absences) est fondamentale pour une gestion RH conforme.

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.