Un salarié en arrêt maladie peut-il être licencié ?

Réponse courte

Un salarié en arrêt maladie ne peut en principe pas être licencié pendant la **période d'incapacité de travail médicalement justifiée**, à condition qu'il ait informé l'employeur le jour même et transmis le certificat médical dans les délais légaux (3 jours, ou 8 jours en cas d'hospitalisation urgente). Cette protection s'applique pour une **durée maximale de 26 semaines** à compter du premier jour d'incapacité.

Des **exceptions existent** : le licenciement reste possible en cas de **faute grave** du salarié, non liée à l'état de santé, ou en cas de **cessation des affaires** de l'employeur (décès, incapacité, faillite). En dehors de ces cas, tout licenciement notifié pendant la période de protection est **nul et sans effet**.

Définition

L'**arrêt maladie** est la suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié, résultant d'une incapacité de travail médicalement constatée. Pendant cette période, le salarié bénéficie d'une **protection spécifique contre le licenciement**, prévue par l'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois.

Cette protection vise à garantir la sécurité de l'emploi et à prévenir toute rupture abusive du contrat liée à l'état de santé du salarié. Elle s'applique sous réserve du respect des **obligations d'information et de justification** par le salarié.

Questions fréquentes

Combien de temps dure la protection contre le licenciement pendant un arrêt maladie ?

La protection contre le licenciement dure au maximum 26 semaines à compter du premier jour d'incapacité de travail et se poursuit jusqu'à la reprise effective du travail ou la fin de la période d'incapacité médicalement constatée.

Que se passe-t-il si un employeur licencie un salarié pendant sa période de protection maladie ?

Tout licenciement notifié pendant la période de protection est nul et sans effet, sauf dans les cas d'exception légale (faute grave ou cessation des affaires). L'employeur s'expose à des sanctions financières importantes et à une condamnation au paiement d'indemnités.

Quelles sont les exceptions qui permettent de licencier un salarié en arrêt maladie ?

Le licenciement reste possible en cas de faute grave du salarié non liée à son état de santé, ou en cas de cessation des affaires de l'employeur (décès, incapacité physique, faillite). L'échéance naturelle d'un contrat à durée déterminée constitue également une exception à cette protection.

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

En principe, non. Un salarié en arrêt maladie bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant sa période d'incapacité de travail médicalement justifiée, pour une durée maximale de 26 semaines, à condition qu'il ait informé l'employeur le jour même et transmis le certificat médical dans les délais légaux (3 jours, ou 8 jours en cas d'hospitalisation urgente).

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

Conditions d’exercice

Le licenciement d'un salarié en arrêt maladie est **en principe interdit** durant la période d'incapacité de travail médicalement justifiée, sous réserve que le salarié ait :

- **Informé l'employeur le jour même** de l'absence (oralement ou par écrit)
- **Transmis le certificat médical** dans un délai de 3 jours (ou 8 jours en cas d'hospitalisation urgente)

Cette protection s'applique pour une **durée maximale de 26 semaines** à compter du premier jour d'incapacité et se poursuit jusqu'à la reprise effective du travail ou la fin de la période d'incapacité.

Exceptions légales :	Condition	Détail
Condition 1	Faute grave du salarié, non liée à l'état de santé	
Condition 2	Cessation des affaires de l'employeur (décès, incapacité physique, faillite)	
Condition 3	Échéance du contrat à durée déterminée	

En dehors de ces cas, tout licenciement notifié pendant la période de protection est **nul et sans effet**.

Modalités pratiques

- **Respect des délais** : L'employeur doit s'abstenir de notifier un licenciement pendant la période de protection de 26 semaines, même avec un préavis différé, sauf exceptions légales.

- **Procédure en cas de faute grave** : L'employeur doit démontrer l'existence d'un comportement fautif **distinct de l'incapacité médicale** et respecter la procédure disciplinaire complète, incluant l'entretien préalable (si applicable) et la notification motivée.

- **Cessation des affaires** : En cas de cessation des affaires de l'employeur, celui-ci doit pouvoir justifier la **cessation totale et irréversible** de l'activité (décès, incapacité physique, faillite).

- **Fin de la protection** : Après la période de protection (26 semaines maximum), le licenciement pour motif personnel ou économique redevient possible, sous réserve du respect des procédures légales, de la motivation du licenciement et de l'égalité de traitement.

- **Chronologie cruciale** : Si la maladie survient après réception d'une convocation à l'entretien préalable, la procédure de licenciement peut suivre son cours normal.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **vérifier systématiquement** la date de fin de l'incapacité de travail et la durée de protection écoulée avant d'envisager toute procédure de licenciement. Toute notification prématurée expose l'employeur à la **nullité du licenciement** et à une éventuelle condamnation au paiement d'indemnités.

La **traçabilité des échanges**, la conservation des certificats médicaux et le respect du principe d'égalité de traitement sont essentiels pour sécuriser la gestion du dossier. Il est conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé en cas de doute sur la nature de la faute grave ou sur la réalité de la cessation d'activité.

L'employeur doit veiller à **ne pas fonder le licenciement sur l'état de santé** du salarié : la protection de l'article L.121-6 y fait obstacle pendant vingt-six semaines et, si l'état de santé se traduit par un handicap, l'article L.251-1 qualifie la mesure de discriminatoire. L'**encadrement humain** de la procédure et la **confidentialité des données médicales** doivent être assurés conformément aux obligations légales.

En cas de **contre-visite médicale**, l'employeur peut demander un examen par un médecin de son choix, mais le certificat du médecin traitant ne peut être invalidé que par l'avis d'un troisième médecin en cas de divergence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail médicalement justifiée (26 semaines maximum), obligations d'information et de justification
Article L.124-10	procédure disciplinaire et licenciement pour faute grave
Article L.125-1	cessation des affaires de l'employeur (décès, incapacité physique, faillite)
Article L.124-2	entretien préalable au licenciement
Article L.251-1	interdiction des discriminations fondées notamment sur le handicap
Article L.251-1	Interdiction des discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'origine
Article L.121-6, paragraphe (3)	exceptions à la protection : faute grave et cessation des affaires

Avant toute décision de licenciement concernant un salarié en arrêt maladie, il est **impératif de vérifier** l'ensemble des justificatifs médicaux, de s'assurer que la période de protection (26 semaines maximum) est effectivement expirée et de respecter strictement les procédures légales, sous peine de **nullité de la procédure** et de sanctions financières importantes.

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

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.

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