

# Le licenciement pendant un arrêt maladie est-il autorisé au Luxembourg ?

## Réponse courte

**Non, le licenciement pendant un congé maladie est INTERDIT** pendant la période de protection légale de **26 semaines continues** au Luxembourg. L'article [L.121-6](#) du Code du travail prévoit une protection **quasi-absolue** : l'employeur ne peut pas notifier un licenciement, **même pour faute grave**, ni convoquer à un entretien préalable durant cette période.

Seules exceptions très limitées :

- **Incapacité résultant d'un crime ou délit volontaire** commis par le salarié
- **Non-respect des obligations d'information** par le salarié (avertissement le jour même + certificat médical dans les 3 jours)
- **Maladie déclarée après** réception d'une convocation à entretien préalable (sauf hospitalisation urgente)

**Après les 26 semaines**, la protection cesse et le licenciement redevient possible selon les règles générales. Tout licenciement notifié pendant la période de protection est **nul de plein droit** et expose l'employeur à des sanctions importantes.

## Définition

La **protection contre le licenciement en cas de maladie** constitue un dispositif légal luxembourgeois garantissant la stabilité de l'emploi pendant l'incapacité de travail médicalement constatée. Cette protection vise à **empêcher toute discrimination** liée à l'état de santé et à assurer la sécurité juridique du salarié malade.

La protection s'applique **automatiquement** dès lors que le salarié respecte ses obligations d'information et de justification, indépendamment de la nature du contrat de travail, de l'ancienneté ou de la cause de la maladie.

## Questions fréquentes

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

La protection dure 26 semaines continues maximum à partir du premier jour d'incapacité. Elle prend fin à l'issue de cette période, lors de la reprise du travail avant la fin de la période, ou en cas de refus CNS pour incapacité non fondée.

### Existe-t-il des exceptions à la protection contre le licenciement pendant la maladie ?

Oui, les exceptions sont très limitées : incapacité résultant d'un crime ou délit volontaire commis par le salarié, non-respect des obligations d'information (avertissement et certificat médical), ou maladie déclarée après réception d'une convocation à entretien préalable (sauf hospitalisation urgente).

## Peut-on licencier un salarié en arrêt maladie au Luxembourg ?

Non, le licenciement pendant un congé maladie est strictement interdit au Luxembourg pendant 26 semaines continues. L'article L.121-6 du Code du travail prévoit une protection quasi-absolue : l'employeur ne peut pas notifier un licenciement, même pour faute grave, ni convoquer à un entretien préalable durant cette période.

## Quelles sont les conditions pour bénéficier de la protection contre le licenciement en cas de maladie ?

Le salarié doit avertir l'employeur le jour même de son absence et transmettre un certificat médical dans les 3 jours maximum. La protection s'applique automatiquement dès le respect de ces obligations, indépendamment de l'ancienneté ou de la nature du contrat de travail.

## Conditions d'exercice

### Déclenchement de la protection :

- **Avertissement obligatoire** le jour même de l'absence (oral ou écrit)
- **Certificat médical** transmis dans les 3 jours maximum à l'employeur
- **Incapacité médicalement attestée** avec durée prévisible

### Durée de la protection :

- **26 semaines continues** maximum à partir du premier jour d'incapacité
- **Protection absolue** : interdiction de licencier "même pour motif grave"
- **Interdiction de convoquer** à un entretien préalable

### Fin de la protection :

- **À l'issue des 26 semaines** d'incapacité ininterrompue
- **Lors de la reprise du travail** avant la fin de la période
- **En cas de refus CNS** pour incapacité non fondée

### Exceptions à la protection :

- **Crime ou délit volontaire** du salarié causant l'incapacité
- **Non-respect des délais** d'information ou de certification
- **Maladie postérieure** à une convocation à entretien préalable

## Modalités pratiques

### Obligations du salarié pour être protégé :

- **Information immédiate** : avertir l'employeur le jour même par tout moyen
- **Certification médicale** : remettre un certificat dans les 3 jours
- **Respect des sorties autorisées** et des contrôles médicaux
- **Prolongations justifiées** en cas d'évolution de l'état de santé

## Interdictions pour l'employeur pendant les 26 semaines :

- **Notification de licenciement** pour quelque motif que ce soit
- **Convocation à entretien préalable** au licenciement
- **Pressions** ou mesures préparatoires au licenciement
- **Modification substantielle** du contrat de travail

## Après la période de protection :

- **Licenciement possible** selon les règles générales du Code du travail
- **Respect des procédures** : entretien préalable si requis, motivation écrite
- **Motifs légitimes requis** : aptitude, conduite ou nécessités économiques
- **Possibilité de licenciement** pour absences répétées si justifié

## Conséquences d'un licenciement irrégulier :

- **Nullité de plein droit** du licenciement
- **Réintégration possible** du salarié
- **Dommages et intérêts** substantiels
- **Maintien du salaire** pendant la période de protection violée

## Pratiques et recommandations

### Pour l'employeur :

- **Vérifier systématiquement** la durée exacte de la période de protection avant toute action
- **Attendre la fin des 26 semaines** pour envisager un licenciement
- **Documenter rigoureusement** tout manquement aux obligations du salarié
- **Consulter un conseil juridique** en cas de doute sur les exceptions
- **Respecter la confidentialité** des données médicales (RGPD)

### Pour le salarié :

- **Informier immédiatement** l'employeur de l'incapacité de travail
- **Transmettre rapidement** le certificat médical (délai de 3 jours)
- **Respecter les obligations** de disponibilité et de contrôle
- **Conserver les preuves** de toutes les démarches effectuées
- **Consulter en cas de licenciement** pendant la période de protection

### Cas particuliers :

- **Hospitalisation urgente** : délai de 8 jours pour présenter le certificat
- **Maladie professionnelle** : protection renforcée et prolongée
- **Rechutes ou récidives** : nouvelle période de protection si nouvelles pathologies

## Cadre juridique

### Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.121-6** : Protection contre le licenciement pendant 26 semaines, obligations d'information et interdiction absolue
- **Article L.121-8** : Contrôle médical par l'employeur et modalités d'exercice
- **Article L.124-2** : Procédure d'entretien préalable au licenciement
- **Article L.124-11** : Licenciement abusif et charge de la preuve

### Autres dispositions applicables :

- **Code de la sécurité sociale** : Indemnités maladie et contrôles médicaux CNS
- **RGPD** : Protection des données de santé et confidentialité
- **Jurisprudence constante** des tribunaux du travail sur la portée de la protection

### Sanctions pénales :

- **Infractions aux dispositions** de protection du salarié malade
- **Amendes administratives** pour non-respect des obligations légales

**ATTENTION** : La protection contre le licenciement pendant le congé maladie est **quasi-absolue** au Luxembourg. Tout licenciement notifié pendant les 26 semaines de protection, même pour faute grave, est **nul de plein droit**. L'employeur doit **impérativement attendre** la fin de cette période pour pouvoir envisager un licenciement selon les règles générales.

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.