L'employeur peut-il sanctionner un salarié pendant un arrêt maladie ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut **engager une procédure disciplinaire** pendant un arrêt maladie au Luxembourg, mais la notification et l'exécution de certaines sanctions sont soumises à des restrictions. L'arrêt maladie ne crée pas une **immunité disciplinaire** : si des faits fautifs sont découverts pendant ou avant l'absence, l'employeur doit agir dans le délai d'**1 mois** après leur connaissance (art. L.124-10, §6).

Le licenciement reste en revanche verrouillé : averti de l'incapacité ou en possession du certificat, l'employeur ne peut notifier ni la résiliation ni la convocation à l'entretien préalable, **même pour motif grave**, pendant vingt-six semaines au plus (art. L.121-6, paragraphe 3). L'employeur doit veiller à notifier les actes par **courrier recommandé** au domicile du salarié.

Définition

La sanction pendant un arrêt maladie est une mesure disciplinaire prononcée à l'encontre d'un salarié en situation d'incapacité de travail pour maladie ou accident. Elle est licite pour les faits fautifs, mais son exécution est limitée par la **protection contre le licenciement** pendant la période de maladie et par l'impossibilité pratique de certaines mesures.

Questions fréquentes

Comment mon employeur doit-il me convoquer à un entretien disciplinaire si je suis en arrêt maladie ?

La convocation doit être envoyée par courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié. Le salarié peut demander le report de l'entretien s'il justifie médicalement son impossibilité de se déplacer.

Le délai d'un mois pour sanctionner court-il aussi pendant mon arrêt maladie ?

Oui, le délai d'un mois de l'article L.124-10, §6 continue de courir même pendant l'absence du salarié. L'employeur doit donc engager la procédure dans ce délai, quitte à notifier par recommandé au domicile du salarié en arrêt.

Mon employeur peut-il me sanctionner pendant mon arrêt maladie au Luxembourg ?

Oui, l'arrêt maladie ne crée pas d'immunité disciplinaire : l'employeur peut engager une procédure pour des faits fautifs. Il doit respecter le délai d'un mois après connaissance des faits (art. L.124-10, §6) et notifier les actes par courrier recommandé au domicile du salarié.

Puis-je être licencié pendant un arrêt maladie au Luxembourg ?

Non, sauf pour faute grave non liée à la maladie. L'article L.121-6 protège le salarié contre le licenciement pendant les 26 premières semaines d'incapacité de travail. Cette protection ne couvre pas les fautes graves indépendantes de la maladie.

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

Conditions d’exercice

La maladie ne gèle pas le pouvoir disciplinaire, mais elle interdit toute notification de licenciement ou de convocation pendant vingt-six semaines, y compris pour motif grave.

Contrainte	Détail
Protection contre le licenciement	Aucune notification de résiliation ni de convocation pendant 26 semaines au plus, même pour motif grave (L.121-6, §3)
Absence d'exception pour faute grave	L'interdiction de notifier vaut « même pour motif grave » (L.121-6, §3) ; seules valent les exceptions du paragraphe (4)
Délai de réaction	1 mois après connaissance des faits, même pendant l'arrêt (art. L.124-10, §6)
Notification	Par courrier recommandé au domicile du salarié
Exécution différée	Certaines sanctions (mise à pied) ne peuvent être exécutées qu'au retour

Modalités pratiques

Concrètement, il faut agir dans le mois même si le salarié est absent : un courrier recommandé au domicile reste juridiquement valable.

Étape	Détail
Constatation de la faute	Documenter les faits fautifs indépendamment de l'arrêt maladie
Respect du délai	Engager la procédure dans le mois suivant la découverte des faits
Notification par recommandé	Envoyer la convocation ou la notification au domicile du salarié
Report de l'entretien	Reporter l'entretien préalable au retour du salarié si nécessaire
Exécution de la sanction	Différer l'exécution des sanctions nécessitant la présence du salarié
Licenciement	Notifiable seulement après la période de protection (L.121-6, §5), ou dans les cas du paragraphe (4)

Pratiques et recommandations

La situation classique est celle de la faute découverte pendant l'absence : un manquement apparaît alors que le salarié vient de remettre un certificat. Ne suspendez pas la procédure au motif que l'intéressé est absent — le délai d'**1 mois** après la connaissance des faits continue de courir. Constituez le dossier immédiatement, adressez chaque

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

acte par **courrier recommandé** au domicile du salarié et conservez les accusés de réception. Bâtissez en parallèle une chronologie écrite montrant que les faits reprochés sont étrangers à la maladie : c'est elle qui écartera le soupçon de représailles lié à l'arrêt. Si le salarié demande le report de l'entretien pour raison médicale, accordez-le en le documentant, et distinguez les sanctions notifiables à distance de celles, comme la mise à pied, dont l'exécution attendra le retour.

Point de vigilance : pendant la période protégée, aucune lettre de licenciement ni convocation à l'entretien préalable ne peut être notifiée, quel que soit le motif — la rupture prononcée malgré l'interdiction est abusive. La protection ne joue pas si l'incapacité résulte d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a volontairement participé, ni si l'avertissement ou le certificat arrivent après la lettre déjà envoyée (L.121-6, §4).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6, paragraphes (3) à (5)	Interdiction de notifier la résiliation ou la convocation pendant 26 semaines au plus, exceptions, reprise du droit de résilier
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave et délai de réaction
Art. L.124-10, §6 du Code du travail	Délai d'1 mois après connaissance des faits
Art. L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)

La protection interdit toute notification de rupture, y compris pour motif grave. Le délai d'un mois de l'article L.124-10, paragraphe (6), continue de courir : lorsque les faits sont susceptibles de poursuites pénales engagées dans le mois, ce délai cesse de faire obstacle à leur invocation ultérieure.

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.