

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

## Réponse courte

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 cependant interdit pendant les **26 premières semaines** d'incapacité de travail (art. [L.121-6](#)), sauf pour faute grave non liée à la maladie. 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.

## Conditions d'exercice

La maladie ne gèle pas le pouvoir disciplinaire, mais le licenciement reste verrouillé pendant 26 semaines sauf faute grave détachée de l'incapacité.

Contrainte	Détail
<b>Protection contre le licenciement</b>	26 semaines d'incapacité protégées (art. <a href="#">L.121-6</a> )
<b>Exception faute grave</b>	Licenciement possible pour faute grave non liée à la maladie
<b>Délai de réaction</b>	1 mois après connaissance des faits, même pendant l'arrêt (art. <a href="#">L.124-10</a> , §6)
<b>Notification</b>	Par courrier recommandé au domicile du salarié
<b>Exécution différée</b>	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
<b>Constataion de la faute</b>	Documenter les faits fautifs indépendamment de l'arrêt maladie
<b>Respect du délai</b>	Engager la procédure dans le mois suivant la découverte des faits
<b>Notification par recommandé</b>	Envoyer la convocation ou la notification au domicile du salarié
<b>Report de l'entretien</b>	Reporter l'entretien préalable au retour du salarié si nécessaire
<b>Exécution de la sanction</b>	Différer l'exécution des sanctions nécessitant la présence du salarié
<b>Licenciement</b>	Possible uniquement pour faute grave non liée à la maladie pendant les 26 semaines

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** clairement la faute disciplinaire de l'arrêt maladie pour éviter toute suspicion de représailles.

**Respecter** le délai d'1 mois même pendant l'absence du salarié pour ne pas perdre le droit d'invoquer la faute grave.

**Notifier** par courrier recommandé avec accusé de réception pour garantir la preuve de la communication.

**Reporter** l'entretien préalable si le salarié justifie de son impossibilité de se déplacer pour raison médicale.

**Documenter** soigneusement la chronologie pour démontrer que la procédure n'est pas liée à l'arrêt maladie.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la maladie (26 semaines)
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave et délai de réaction
Art. <u>L.124-10</u> , §6 du Code du travail	Délai d'1 mois après connaissance des faits
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)

La protection de 26 semaines interdit le licenciement pour motif autre que la faute grave. Le délai d'1 mois continue de courir pendant l'arrêt maladie, ce qui impose à l'employeur de réagir rapidement même en l'absence du salarié.

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.