

Un salarié en congé maladie peut-il être sanctionné pour abus de droit ?

Réponse courte

Un salarié en congé maladie peut être sanctionné, voire licencié pour **faute grave**, s'il est établi qu'il commet un **abus de droit** pendant son incapacité de travail. L'article [L.121-6](#) du Code du travail protège le salarié malade contre le licenciement pendant une période de **26 semaines**, mais cette protection cesse si le salarié exerce une activité incompatible avec son état de santé déclaré. L'exercice d'une activité concurrente, un travail rémunéré pour un tiers ou des activités de loisir manifestement incompatibles avec l'incapacité alléguée constituent des abus pouvant justifier un licenciement pour faute grave. La charge de la preuve incombe à l'employeur.

Définition

L'**abus de droit** en matière de congé maladie désigne l'utilisation détournée de la protection légale par un salarié qui, tout en se déclarant incapable de travailler, exerce des activités incompatibles avec son état de santé. Cet abus peut constituer une faute disciplinaire justifiant une sanction, y compris le licenciement pour faute grave malgré la protection de l'article [L.121-6](#).

Questions fréquentes

Comment prouver l'abus de congé maladie au Luxembourg ?

L'employeur peut recourir à un constat d'huissier, des témoignages ou des publications sur les réseaux sociaux, dans le respect du RGPD. La charge de la preuve lui incombe et les moyens utilisés doivent être licites.

La protection de 26 semaines protège-t-elle de toute sanction au Luxembourg ?

Non, la protection n'est pas absolue. L'article L.121-6 protège le salarié malade contre le licenciement ordinaire, mais la faute grave avérée, notamment l'abus de droit, peut justifier un licenciement même pendant cette période.

Quel délai pour sanctionner un abus de congé maladie ?

L'employeur doit agir dans un délai d'un mois après la connaissance des faits pour invoquer la faute grave (art. L.124-10, §6). Au-delà, seule une sanction moindre ou un licenciement avec préavis reste envisageable.

Un salarié en arrêt maladie peut-il être licencié pour abus au Luxembourg ?

Oui, un salarié en congé maladie peut être licencié pour faute grave s'il exerce des activités incompatibles avec son incapacité déclarée (travail rémunéré, activité concurrente). La protection de 26 semaines (art. L.121-6) cède devant l'abus de droit caractérisé.

Conditions d'exercice

La protection de 26 semaines cède dès qu'un salarié manifestement valide exerce une activité incompatible avec l'incapacité qu'il invoque.

Condition	Détail
Preuve de l'abus	L'employeur doit rapporter la preuve d'activités incompatibles avec l'incapacité
Moyens de preuve licites	Constat d'huissier, témoignages, publications sur réseaux sociaux (dans le respect du RGPD)
Gravité suffisante	L'activité doit être manifestement incompatible avec l'état de santé déclaré
Délai de réaction	1 mois après connaissance des faits pour invoquer la faute grave (art. L.124-10 , §6)
Protection résiduelle	La protection de 26 semaines cède devant la faute grave avérée

Modalités pratiques

Un constat d'huissier reste souvent le mode de preuve le plus robuste, à condition de respecter la vie privée du salarié concerné.

Étape	Détail
Constatation	Recueillir des preuves licites de l'activité incompatible
Évaluation juridique	Apprécier si l'activité constitue un abus suffisamment caractérisé
Notification	Convoquer à un entretien préalable si applicable (? 150 salariés, art. L.124-2)
Motivation	Détailler précisément les faits constitutifs de l'abus dans la lettre de sanction
Respect du RGPD	S'assurer que les moyens de preuve respectent la protection des données

Pratiques et recommandations

Rassembler des preuves solides et licites avant d'engager toute procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié en congé maladie.

Vérifier que l'activité constatée est réellement incompatible avec l'incapacité de travail déclarée, en consultant le cas échéant le médecin du travail.

Respecter le délai d'un mois après la connaissance des faits pour agir.

Consulter un conseil juridique avant de notifier un licenciement pour faute grave pendant un congé maladie, compte tenu de la protection renforcée dont bénéficie le salarié. Le salarié peut saisir le tribunal du travail en cas de contestation de la sanction, dans le respect de ses droits.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection du salarié malade contre le licenciement (26 semaines)
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave et délai de réaction
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles

La protection du salarié malade n'est pas absolue. L'abus de droit caractérisé peut justifier un licenciement pour faute grave même pendant la période de protection de 26 semaines. La jurisprudence luxembourgeoise est exigeante sur la preuve de l'abus.

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.