

# Un salarié atteint d'une maladie professionnelle peut-il être licencié ?

## Réponse courte

Un salarié atteint d'une **maladie professionnelle** bénéficie de la même **protection contre le licenciement** qu'un salarié en incapacité de travail classique, soit **26 semaines maximum** à partir du premier jour de l'incapacité, s'il respecte ses obligations d'information. Cette protection n'est **pas spécifique** aux maladies professionnelles mais s'applique à toute incapacité de travail. Après 26 semaines, l'employeur peut licencier avec **préavis**, sauf en cas de **motif grave** (licenciement immédiat possible à tout moment). Si le salarié est déclaré **inapte par le médecin du travail**, l'employeur doit chercher un **reclassement interne** (entreprises +25 salariés) avant d'envisager un licenciement pour inaptitude. Le **reclassement professionnel externe** peut également être organisé via la Commission mixte selon des critères précis.

## Définition

Une **maladie professionnelle** est une affection contractée par un salarié en raison de l'exposition à un risque directement lié à l'exercice habituel de sa profession. Sa reconnaissance officielle relève de l'**Association d'assurance accident (AAA)** sur la base du tableau réglementaire des maladies professionnelles fixé par règlement grand-ducal. Cette reconnaissance ouvre droit à des prestations spécifiques (soins, indemnisation, rente) mais **ne crée pas de protection particulière contre le licenciement** au-delà de celle prévue pour toute incapacité de travail. La distinction essentielle réside dans l'indemnisation et la prise en charge médicale, non dans les règles de licenciement qui restent identiques à celles d'une maladie non professionnelle.

## Questions fréquentes

### Combien de temps un salarié en maladie professionnelle est-il protégé contre le licenciement ?

La protection contre le licenciement dure 26 semaines maximum à partir du premier jour d'incapacité de travail, à condition que le salarié ait respecté ses obligations d'information (avertissement le premier jour et certificat médical dans les 3 jours). Après 26 semaines, l'employeur peut licencier avec préavis normal.

### L'employeur peut-il licencier immédiatement un salarié en maladie professionnelle pour motif grave ?

Oui, le licenciement pour motif grave reste possible à tout moment, même pendant l'incapacité de travail due à une maladie professionnelle, à condition qu'il soit fondé sur des faits étrangers à l'état de santé du salarié et constitue une faute grave justifiant le licenciement immédiat.

### Que doit faire l'employeur si le médecin du travail déclare le salarié inapte suite à une maladie professionnelle ?

L'employeur doit chercher un reclassement interne en affectant le salarié à un poste adapté à ses capacités résiduelles. Cette obligation de reclassement est obligatoire pour les entreprises de plus de 25 salariés. Si aucun reclassement n'est possible, l'employeur peut procéder à un licenciement pour inaptitude avec préavis et indemnités légales.

## Un employeur peut-il licencier un salarié atteint d'une maladie professionnelle au Luxembourg ?

Un salarié atteint d'une maladie professionnelle bénéficie de la même protection contre le licenciement qu'un salarié en incapacité de travail classique, soit 26 semaines maximum à partir du premier jour d'incapacité. Il n'existe pas de protection spécifique aux maladies professionnelles - les règles de licenciement sont identiques à celles d'une maladie non professionnelle.

### Conditions d'exercice

Pendant l'**incapacité de travail** due à une maladie professionnelle, l'employeur ne peut pas licencier le salarié pendant **26 semaines maximum** (article L.121-6 du Code du travail), à condition que le salarié ait respecté ses **obligations d'information** : avertissement le premier jour d'absence et remise du certificat médical dans les 3 jours. Cette protection **s'applique indifféremment** à toute incapacité de travail, qu'elle soit professionnelle ou non. Passé ce délai de 26 semaines, l'employeur retrouve le droit de licencier avec préavis normal. Le **licenciement pour motif grave** reste possible à tout moment, même pendant l'incapacité, s'il est fondé sur des faits étrangers à l'état de santé. La **procédure de reclassement professionnel** peut s'enclencher si le salarié présente une incapacité durable pour son dernier poste de travail.

### Modalités pratiques

**Pendant l'incapacité (0-26 semaines)** : Protection automatique contre le licenciement si obligations d'information respectées. **Après 26 semaines** : Licenciement avec préavis possible (2, 4 ou 6 mois selon ancienneté). **En cas d'inaptitude déclarée** : Le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste. L'employeur doit alors chercher un **reclassement interne** (obligatoire pour entreprises +25 salariés), consistant en une affectation à un poste adapté aux capacités résiduelles. **Reclassement professionnel externe** : Possible via saisine de la **Commission mixte** par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) après évaluation de l'incapacité prolongée. **Procédure de licenciement** : Si aucun reclassement n'est possible, licenciement pour inaptitude avec préavis et indemnités légales. Documentation obligatoire des démarches de reclassement tentées.

### Pratiques et recommandations

Documentez **exhaustivement** toutes les démarches de reclassement tentées (recherche de postes adaptés, aménagements envisagés, consultations du médecin du travail). Respectez **scrupuleusement** les délais de 26 semaines avant tout licenciement non disciplinaire. En cas d'**inaptitude déclarée**, explorez toutes les possibilités de reclassement interne avant d'envisager un licenciement. Collaborez étroitement avec le **service de santé au travail** et le **médecin du travail** pour évaluer les capacités résiduelles. Pour les entreprises de +25 salariés, le reclassement interne est **obligatoire** - l'absence de recherche sérieuse expose à la nullité du licenciement. Informez le salarié de ses droits au **reclassement professionnel externe** via l'ADEM. Conservez toute la documentation médicale dans le respect du **secret médical** et de la confidentialité.

## Cadre juridique

- **Article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois** : Protection générale contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines maximum)
- **Articles L.124-1 à L.124-11 du Code du travail** : Procédures de licenciement, préavis, indemnités
- **Articles L.326-1 à L.326-8 du Code du travail** : Surveillance médicale, aptitude et inaptitude au poste
- **Articles L.551-1 à L.551-7 du Code du travail** : Reclassement professionnel des salariés à capacité de travail réduite
- **Code de la sécurité sociale** : Reconnaissance des maladies professionnelles, prestations de l'assurance accident
- **Loi du 17 juin 1994** concernant les services de santé au travail et la surveillance médicale

**Attention** : Il n'existe pas de protection spécifique contre le licenciement en cas de maladie professionnelle au Luxembourg - les règles sont identiques à celles d'une maladie non professionnelle. La distinction porte uniquement sur l'indemnisation et la prise en charge. L'employeur qui licencie sans respecter les 26 semaines de protection ou sans tentative sérieuse de reclassement (entreprises +25 salariés) s'expose à la nullité du licenciement et à des dommages-intérêts. La **traçabilité** de toutes les démarches est essentielle pour justifier l'impossibilité de maintien ou de reclassement 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.