

Quels sont les droits du salarié si son poste est supprimé pendant une absence protégée ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le salarié absent pour **maladie**, **congé de maternité** ou **congé parental** bénéficie d'une **protection spécifique contre le licenciement**. Pendant certaines périodes définies par la loi, l'employeur ne peut pas notifier de licenciement ni convoquer à un entretien préalable, sauf pour **motif grave**.

Si le poste est supprimé pendant l'absence, l'employeur doit, au retour du salarié, lui **conserver son emploi** ou, en cas d'impossibilité objective, lui proposer un **emploi similaire** correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. Cette obligation s'applique notamment après un congé de maternité et un congé parental.

En l'absence de poste équivalent disponible, l'employeur peut procéder au **licenciement** à condition de respecter la procédure légale et de démontrer une **cause réelle et sérieuse** indépendante de l'absence. Le salarié bénéficie alors des indemnités légales de préavis et de départ, et peut contester le licenciement devant le tribunal du travail.

Définition

La **suppression de poste pendant une absence protégée** désigne la situation où l'employeur, pour des raisons organisationnelles ou économiques, élimine le poste occupé par un salarié temporairement absent du fait d'une **incapacité de travail**, d'un **congé de maternité** ou d'un **congé parental**.

Le droit luxembourgeois établit des **protections différenciées** selon la nature de l'absence :

- Protection contre le licenciement pendant 26 semaines d'incapacité de travail
- Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines après l'accouchement
- Protection spécifique pendant et après le congé parental

La question porte sur les **obligations de l'employeur** en matière de maintien de l'emploi ou de reclassement au retour du salarié, ainsi que sur les **garanties procédurales** applicables en cas de licenciement nécessaire.

Conditions d'exercice

Les protections varient selon le type d'absence dont bénéficie le salarié :

Type d'absence	Protection licenciement	Obligation de réintégration	Base légale
Incapacité de travail	26 semaines	Conservation emploi ou emploi similaire pendant congé	Art. L.121-6
Grossesse et maternité	Grossesse + 12 semaines post-accouchement	Emploi ou emploi similaire obligatoire	Art. L.332-3 , L.337-1
Congé parental	Pendant toute la durée du congé	Priorité d'affectation à emploi similaire vacant	Art. L.234-43 à L.234-47

Conditions communes pour bénéficier de ces protections :

- Le salarié doit avoir notifié son absence selon les formes légales requises
- L'employeur doit avoir été informé de la nature protégée de l'absence (certificat médical pour grossesse, notification écrite pour congé parental)
- Les délais de prévenance spécifiques à chaque type d'absence doivent être respectés

Exception importante : La suppression de poste pour motif grave procédant du fait ou de la faute du salarié reste possible même pendant ces périodes protégées.

Modalités pratiques

Au retour du salarié dont le poste a été supprimé pendant son absence protégée, l'employeur a des obligations légales différenciées :

Pour le congé de maternité (Article [L.332-3](#)) : L'employeur est **tenu de conserver** à la femme salariée absente son emploi ou, en cas d'impossibilité, un **emploi similaire** correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. Cette obligation est impérative pendant toute la durée du congé de maternité (20 semaines).

Pour le congé parental (Article [L.234-47](#)) : Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une **priorité d'affectation** à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

Pour l'incapacité de travail (Article [L.121-6](#)) : Pendant les 26 semaines de protection, aucun licenciement ne peut être notifié. Après cette période, si le poste n'existe plus, l'employeur peut procéder à un licenciement s'il démontre une cause réelle et sérieuse indépendante de la maladie. Une procédure de **reclassement professionnel** (Articles [L.551-1](#) et suivants) peut être envisagée si l'incapacité persiste.

Procédure de licenciement si nécessaire :

1. Respect de l'entretien préalable (Article [L.124-2](#)) sauf pendant les périodes d'interdiction absolue
2. Notification écrite du licenciement avec indication des motifs réels et sérieux (Articles [L.124-3](#) et [L.124-5](#))
3. Respect des délais de préavis légaux selon l'ancienneté du salarié
4. Paiement des indemnités légales (préavis et départ selon Article [L.124-7](#))

Documentation obligatoire :

- Preuve de l'impossibilité objective de conserver ou proposer un emploi similaire
- Justification des motifs de suppression du poste (économiques, organisationnels)
- Traçabilité des recherches de reclassement effectuées

Pratiques et recommandations

Avant toute décision de suppression de poste, l'employeur doit **documenter par écrit** :

- Les motifs économiques ou organisationnels justifiant la suppression
- Les postes disponibles dans l'entreprise au moment du retour du salarié
- Les démarches entreprises pour identifier un emploi similaire

Communication avec le salarié absent : Il est recommandé d'informer le salarié, pendant son absence, des évolutions organisationnelles affectant son poste, tout en respectant son droit au repos pendant les congés protégés. Cette information préalable facilite la transition au retour et réduit les risques contentieux.

Consultation de la délégation du personnel : En cas de licenciement collectif impliquant le salarié absent, l'Article [L.414-3](#) impose la consultation préalable de la délégation du personnel. Le non-respect de cette obligation entraîne la nullité du licenciement.

Charges de la preuve : En cas de contestation, l'employeur doit prouver (Article [L.124-11](#)) :

- La matérialité et le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement
- L'impossibilité objective de proposer un emploi similaire
- L'absence de lien entre le licenciement et l'absence protégée du salarié

Recours du salarié : Dans les **3 mois** suivant la notification du licenciement, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour contester le licenciement abusif. Si le licenciement intervient pendant une période d'interdiction absolue (grossesse, maternité), le délai est de **15 jours** pour demander la constatation de nullité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines)
Article L.124-2	Entretien préalable obligatoire au licenciement dans les entreprises de 150 salariés et plus
Article L.124-3	Notification du licenciement et délais de préavis selon l'ancienneté
Article L.124-5	Obligation d'énoncer les motifs du licenciement sur demande du salarié
Article L.124-7	Indemnité de départ en cas de licenciement (selon ancienneté)
Article L.124-11	Définition du licenciement abusif et charge de la preuve des motifs réels et sérieux
Articles L.234-43 à L.234-47	Congé parental, protection et priorité de réaffectation au retour
Article L.332-3	Obligation de conserver l'emploi ou un emploi similaire après le congé de maternité
Article L.337-1	Interdiction de licenciement pendant la grossesse et 12 semaines après l'accouchement
Article L.414-3	Consultation de la délégation du personnel en cas de licenciement collectif
Articles L.551-1 et suivants	Reclassement professionnel en cas d'incapacité prolongée

L'employeur qui ne respecte pas son obligation de conserver ou proposer un emploi similaire, ou qui procède à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou pendant une période d'interdiction absolue, s'expose à la **nullité du licenciement** avec obligation de réintégration du salarié et paiement du **saire rétroactif**, ou à une **condamnation pour licenciement abusif** avec versement de dommages et intérêts substantiels. La documentation rigoureuse des démarches est essentielle pour limiter les risques contentieux.

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.