

Peut-on licencier un salarié en burnout prolongé lié à des RPS internes ?

Réponse courte

Le licenciement d'un salarié en burnout lié à des RPS internes est **strictement interdit** pendant la période de protection de 26 semaines continues sur 12 mois, sauf faute grave ou motif totalement étranger à la maladie (Art. [L.121-6](#)). Au-delà, le licenciement n'est possible que pour motif réel et sérieux, sans lien avec l'état de santé, après épuisement des solutions de maintien dans l'emploi.

Définition

Le burnout ou syndrome d'épuisement professionnel est reconnu médicalement comme une pathologie psychique résultant d'une exposition prolongée au stress professionnel. Il se caractérise par un épuisement physique et émotionnel, un désengagement relationnel et une perte d'accomplissement personnel.

Les risques psychosociaux (RPS) internes désignent les facteurs organisationnels, relationnels et conditions de travail susceptibles d'affecter la santé mentale des salariés (surcharge, harcèlement, conflits, management toxique).

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter trois conditions cumulatives :

- Protection absolue pendant l'incapacité de travail dans la limite de 26 semaines sur 12 mois (Art. [L.121-6](#))
- Obligation de prévention des RPS et protection de la santé mentale (Art. [L.312-1](#) à [L.312-8](#))
- Interdiction de toute discrimination liée à l'état de santé (Art. [L.241-1](#))

Le non-respect de ces obligations entraîne la nullité du licenciement (Art. [L.121-7](#)).

Modalités pratiques

Avant tout licenciement, l'employeur doit :

- Documenter l'analyse des RPS et les mesures préventives mises en œuvre
- Consulter le médecin du travail sur l'aptitude et les possibilités d'aménagement
- Étudier toutes les solutions de reclassement interne
- Prouver l'absence totale de lien entre le licenciement et l'état de santé
- Garantir la traçabilité des démarches et décisions

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la procédure :

- Privilégier le dialogue et la recherche de solutions concertées
- Impliquer systématiquement la délégation du personnel
- Documenter précisément les mesures de prévention des RPS
- Conserver les preuves des tentatives de maintien dans l'emploi
- Solliciter un avis juridique spécialisé avant toute décision

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.121-6](#) : Protection contre le licenciement pendant l'incapacité
- [L.121-7](#) : Nullité du licenciement discriminatoire
- [L.312-1](#) à [L.312-8](#) : Obligation de sécurité et prévention
- [L.241-1](#) : Non-discrimination santé
- [L.551-1](#) à [L.551-3](#) : Reclassement professionnel
- [L.614-2](#) : Consultation délégation du personnel

La charge de la preuve du motif réel et sérieux incombe à l'employeur. Tout doute sur le lien entre le licenciement et l'état de santé bénéficie au salarié et peut entraîner l'annulation de la rupture.

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.