

Quels congés bénéficient d'une protection contre le licenciement au Luxembourg ?

Réponse courte

Les congés bénéficiant d'une **protection contre le licenciement** au Luxembourg en 2026 sont le congé de maternité, le congé parental, le congé d'accueil, le congé pour raisons familiales, ainsi que le congé pour incapacité de travail (maladie ou accident). Pour les délégués du personnel, la protection s'étend pendant toute la durée du mandat et les six mois suivant sa cessation.

La protection interdit à l'employeur de **notifier un licenciement** ou de faire courir le **préavis** pendant la période protégée, sauf en cas de faute grave ou de cessation définitive de l'activité de l'entreprise. Elle s'applique sous réserve que le salarié remplisse les conditions d'octroi et respecte les formalités de notification.

En cas de violation, le licenciement est **nul et sans effet**. Le salarié peut exiger sa réintégration et des dommages et intérêts. La charge de la preuve de la régularité incombe à l'employeur. Il est impératif de vérifier systématiquement la situation du salarié avant toute décision de licenciement.

Définition

Certains congés prévus par le Code du travail luxembourgeois confèrent au salarié une **protection spécifique contre le licenciement**. Cette protection interdit à l'employeur de notifier un licenciement ou de faire courir le préavis pendant la période de congé concernée. Elle vise à garantir la **sécurité de l'emploi** lors de situations jugées sensibles ou protégées par la loi, telles que la maternité, la parentalité, l'adoption, la maladie ou l'exercice d'un mandat de délégué du personnel.

Questions fréquentes

Pendant combien de temps le congé maladie protège-t-il un salarié contre le licenciement au Luxembourg ?

La protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail s'applique pendant la période d'incapacité constatée, dans la limite de 26 semaines à compter de la survenance de l'incapacité, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Au-delà de cette période, la protection cesse et le contrat peut être rompu.

Que se passe-t-il si un préavis de licenciement est en cours lorsque débute un congé protégé au Luxembourg ?

Si un congé protégé débute pendant le cours d'un préavis de licenciement, ce préavis est suspendu de plein droit pendant toute la durée du congé protégé. Le préavis reprend à l'issue du congé, et l'employeur doit formaliser par écrit cette suspension et notifier au salarié la reprise de son cours.

Quelles sont les conséquences d'un licenciement notifié pendant un congé protégé au Luxembourg ?

Un licenciement notifié pendant une période de congé protégé est nul et sans effet. Le salarié peut exiger sa réintégration et des dommages et intérêts, et l'employeur supporte la charge de la preuve de la régularité de la procédure.

Quels types de congés bénéficient d'une protection contre le licenciement au Luxembourg ?

Les congés protégeant contre le licenciement sont le congé de maternité, le congé parental, le congé d'accueil, le congé pour raisons familiales et le congé pour incapacité de travail. Les délégués du personnel bénéficient également d'une protection pendant toute la durée de leur mandat et les six mois suivant sa cessation.

Un employeur peut-il licencier un salarié en congé protégé s'il commet une faute grave au Luxembourg ?

Oui, la protection contre le licenciement comporte une exception en cas de faute grave dûment établie du salarié ou de cessation définitive de l'activité de l'entreprise. Dans ces cas, une procédure spécifique doit être respectée et la charge de la preuve de la régularité incombe à l'employeur.

Conditions d'exercice

La protection contre le licenciement s'applique uniquement pendant la durée effective des congés concernés, sous réserve que le salarié remplisse les conditions d'octroi propres à chaque congé.

Congé	Étendue de la protection
Congé de maternité	Dès la notification de la grossesse à l'employeur, jusqu'à 12 semaines après la fin du congé postnatal (art. L.337-1)
Congé parental	Pendant toute la durée du congé parental, sous réserve des formalités de demande (art. L.234-43 à L.234-50)
Congé d'accueil	Pendant la durée du congé d'accueil, avec les mêmes garanties que le congé de maternité (art. L.234-56 et L.234-57)
Congé pour raisons familiales	Pendant la durée du congé, sous réserve de notification préalable (art. L.234-50 à L.234-55)
Mandat de délégué du personnel	Pendant le mandat et six mois après la cessation (art. L.415-10 et L.415-11)
Incapacité de travail (maladie/accident)	Pendant la période d'incapacité constatée, dans la limite de 26 semaines à partir de la survenance de l'incapacité (art. L.121-6)

La protection ne s'applique pas en cas de **faute grave** du salarié ou de cessation définitive des activités de l'entreprise.

Modalités pratiques

La protection contre le licenciement implique plusieurs obligations pratiques pour l'employeur.

Situation	Obligation de l'employeur
Licenciement pendant la période protégée	Interdit — tout licenciement notifié est nul et sans effet
Préavis courant pendant la protection	Suspendu de plein droit — reprend à l'issue du congé
Notification du licenciement avant le congé	Préavis suspendu si le congé débute pendant son cours
Faute grave avérée	Exception possible — procédure spécifique requise
Preuve de la régularité	Incombe à l'employeur

Pour bénéficier de la protection, le salarié doit informer l'employeur dans les formes et délais prévus par la loi pour chaque congé (certificat médical, déclaration écrite, etc.).

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement la situation du salarié avant toute décision de licenciement, en consultant les dossiers d'absence et les notifications de congé. Toute procédure de licenciement doit être suspendue dès la réception d'une notification de congé protégé.

Formaliser par écrit la suspension du préavis, le cas échéant, et notifier au salarié la reprise du cours du préavis à l'issue du congé. Conserver l'ensemble des justificatifs dans le dossier RH pour garantir la traçabilité.

Documenter chaque étape de la gestion des congés protégés et solliciter un avis juridique en cas de doute, afin de limiter le risque de contentieux et d'annulation du licenciement devant le tribunal du travail.

Former les gestionnaires RH à la détection précoce des situations de protection, notamment lors de l'ouverture de toute procédure pouvant aboutir à un licenciement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Protection en cas d'incapacité de travail — certificat médical et suspension du licenciement
Art. L.234-43 à L.234-50	Congé parental — conditions et protection associée
Art. L.234-50 à L.234-55	Congé pour raisons familiales et protection
Art. L.234-56 et L.234-57	Congé d'accueil — renvoi aux dispositions de protection de la maternité
Art. L.337-1	Protection contre le licenciement pendant et après le congé de maternité
Art. L.415-10 et L.415-11	Protection des délégués du personnel pendant et après le mandat

La violation de la protection contre le licenciement expose l'employeur à la nullité du licenciement, à la réintégration du salarié et à des dommages et intérêts. Il est impératif de documenter chaque étape de la gestion des congés protégés et de garantir la traçabilité des décisions.

Voir aussi

- [Durée légale du congé de maternité](#)
- [Durée légale du congé parental](#)
- [Couverture du congé maladie et maintien de salaire](#)

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.