

L'alcoolisme est-il reconnu comme une maladie ouvrant des droits spécifiques au salarié ?

Réponse courte

L'alcoolisme est reconnu comme une **maladie** par l'Organisation mondiale de la santé et par le système de santé luxembourgeois. À ce titre, le salarié souffrant d'alcoolisme bénéficie des mêmes droits que tout salarié en **incapacité de travail** : maintien du salaire, protection contre le licenciement pendant 26 semaines conformément à l'art. L.121-6 du Code du travail, et prise en charge par la Caisse nationale de santé.

Le salarié en cure de désintoxication est en **arrêt maladie** et bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le Code du travail. L'employeur ne peut pas le licencier pendant la période d'incapacité de travail, sauf pour un motif étranger à la maladie ou en cas de **faute grave**. L'alcoolisme en tant que tel n'est pas un motif de licenciement ; seuls les comportements fautifs qui en découlent peuvent l'être.

Définition

L'alcoolisme, ou **trouble de l'usage de l'alcool**, est une pathologie chronique reconnue par la classification internationale des maladies. En droit du travail luxembourgeois, il ouvre droit à la **protection maladie** lorsqu'il entraîne une incapacité de travail médicalement constatée, avec les mêmes garanties que toute autre **affection de longue durée**.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il accompagner un salarié alcoolique ?

L'employeur doit traiter l'alcoolisme comme une maladie, orienter le salarié vers le médecin du travail et les structures spécialisées (CePT, services addictologie), respecter strictement la confidentialité médicale et préparer le retour avec un éventuel aménagement de poste.

L'alcoolisme est-il reconnu comme une maladie au Luxembourg ?

Oui, l'alcoolisme est reconnu comme une maladie par l'OMS et le système de santé luxembourgeois. À ce titre, le salarié bénéficie des mêmes droits que tout salarié en incapacité de travail : maintien du salaire, protection contre le licenciement, prise en charge CNS.

L'alcoolisme peut-il fonder un licenciement ?

Non, l'alcoolisme en tant que maladie n'est pas un motif de licenciement. Seuls les comportements fautifs qui en découlent peuvent justifier une sanction. La jurisprudence luxembourgeoise distingue clairement la maladie des comportements fautifs qui peuvent en résulter.

La cure de désintoxication est-elle assimilée à un arrêt maladie ?

Oui, le salarié en cure de désintoxication est en arrêt maladie et bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le Code du travail. Le médecin établit un certificat d'incapacité sans mentionner le diagnostic, qui relève du secret médical.

Quelle protection contre le licenciement pour un salarié alcoolique en arrêt ?

Le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement pendant 26 semaines d'incapacité de travail, conformément à l'art. L. 121-6 du Code du travail. L'employeur ne peut pas licencier sauf motif étranger à la maladie ou faute grave.

Une rechute ouvre-t-elle une nouvelle période de protection ?

Oui, chaque nouvelle incapacité ouvre une nouvelle période de protection de 26 semaines au titre de l'art. L. 121-6. Une visite de reprise auprès du médecin du travail est obligatoire après un arrêt prolongé pour évaluer l'aptitude.

Conditions d'exercice

La reconnaissance de l'alcoolisme comme maladie entraîne des droits et obligations spécifiques.

Condition	Détail
Certification médicale	Incapacité de travail constatée par un médecin et justifiée par un certificat
Déclaration	Le salarié doit informer l'employeur de son incapacité dans les délais légaux
Protection	Interdiction de licencier pendant 26 semaines d'incapacité (art. L.121-6)
Maintien du salaire	Conservation du salaire selon les règles légales et conventionnelles
Cure	La cure de désintoxication est assimilée à un arrêt maladie
Confidentialité	Le diagnostic relève du secret médical, l'employeur ne connaît que l'incapacité

Modalités pratiques

La gestion d'un salarié souffrant d'alcoolisme implique plusieurs dimensions.

Élément	Détail
Certificat médical	Le médecin établit un certificat d'incapacité sans mentionner le diagnostic
<u>CNS</u>	Prise en charge des soins et de la cure par la Caisse nationale de santé
Médecin du travail	Visite de reprise obligatoire après un arrêt prolongé
Aménagement	Possibilité de reclassement ou d'aménagement de poste au retour
Accompagnement	Orientation vers les structures spécialisées (CePT, services addictologie)
Rechute	Chaque nouvelle incapacité ouvre une nouvelle période de protection

Pratiques et recommandations

Traiter l'alcoolisme comme une maladie et non comme une faute disciplinaire, en orientant le salarié vers le médecin du travail et les structures de soins appropriées.

Respecter strictement la confidentialité médicale en ne divulguant pas la nature de la pathologie aux collègues ou aux managers.

Préparer le retour du salarié après une cure de désintoxication en collaborant avec le médecin du travail pour évaluer l'aptitude et envisager un aménagement de poste si nécessaire.

Former les managers à détecter les signes d'addiction et à adopter une attitude d'accompagnement plutôt que de sanction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines)
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité et de protection de la santé des salariés
Art. <u>L.326-4</u> Code du travail	Postes à risque et aptitude médicale

L'alcoolisme en tant que maladie ne peut pas fonder un licenciement. Seules les conséquences comportementales (état d'ébriété au poste, fautes professionnelles) peuvent justifier des mesures disciplinaires. La jurisprudence luxembourgeoise distingue clairement la maladie des comportements fautifs qui peuvent en résulter.

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.