

Un salarié dépendant aux drogues peut-il être licencié pour ce motif ?

Réponse courte

Un salarié dépendant aux drogues ne peut pas être licencié pour le seul motif de sa dépendance lorsque celle-ci est médicalement constatée. L'art. [L.121-6](#) interdit à l'employeur de notifier un licenciement, même pour faute grave, pendant **26 semaines** à compter de l'incapacité de travail. La dépendance étant reconnue comme maladie, le salarié bénéficie de la même protection que tout salarié en arrêt maladie.

Cette protection n'est pas absolue. L'employeur peut licencier après l'expiration des 26 semaines si le salarié reste inapte. Il peut aussi sanctionner des **comportements fautifs distincts** de la maladie : mise en danger des collègues, refus de se conformer aux consignes de sécurité. Le licenciement pour **faute grave** (art. [L.124-10](#)) reste possible si le comportement rend impossible le maintien des relations de travail.

Définition

Le **licenciement d'un salarié dépendant** soulève la question de l'articulation entre la protection légale liée à la maladie et le droit disciplinaire de l'employeur. La dépendance en elle-même, reconnue comme maladie, ne peut constituer le motif d'un licenciement. En revanche, les conséquences comportementales de la dépendance peuvent, dans certaines conditions, justifier une rupture du contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment motiver un licenciement d'un salarié dépendant ?

La lettre de licenciement doit viser le comportement fautif et non la dépendance. Mentionner la dépendance comme motif exposerait à une requalification en licenciement abusif. Documenter les comportements fautifs distincts de la pathologie est essentiel pour sécuriser la procédure.

Faut-il proposer un accompagnement avant le licenciement ?

Oui, proposer un accompagnement thérapeutique avant d'envisager le licenciement démontre la bonne foi de l'employeur et renforce sa position en cas de contentieux. Cette démarche s'inscrit dans l'obligation de prévention de l'art. L. 312-2.

La protection des 26 semaines est-elle absolue ?

Non, l'employeur peut licencier après l'expiration des 26 semaines si le salarié reste inapte. Il peut aussi sanctionner des comportements fautifs distincts de la maladie (mise en danger des collègues, refus de se conformer aux consignes de sécurité). Avec entretien préalable.

Que risque l'employeur en cas de licenciement déguisé ?

Un licenciement motivé en apparence par un comportement fautif mais dont le véritable motif est la dépendance sera requalifié en licenciement abusif par les tribunaux. La jurisprudence luxembourgeoise tend à protéger fermement le salarié malade contre les licenciements déguisés.

Un salarié dépendant aux drogues peut-il être licencié pour ce motif ?

Non, un salarié ne peut pas être licencié pour le seul motif de sa dépendance lorsqu'elle est médicalement constatée. L'art. L. 121-6 interdit le licenciement pendant 26 semaines à compter de l'incapacité de travail, la dépendance étant reconnue comme maladie.

Une faute grave peut-elle justifier un licenciement pendant la protection ?

C'est controversé : la jurisprudence est restrictive sur les licenciements pour faute grave pendant la période de protection de 26 semaines. Le motif fautif doit être totalement distinct de la maladie pour résister à une requalification en licenciement abusif.

Conditions d'exercice

La licéité du licenciement dépend du moment et du motif invoqué.

Situation	Licenciement possible
Incapacité de travail déclarée (< 26 semaines)	Non, protection absolue (art. L.121-6)
Incapacité de travail déclarée (> 26 semaines)	Oui, si l'inaptitude persiste
Comportement fautif distinct de la maladie	Oui, si la faute est caractérisée et documentée
Faute grave pendant la période de protection	Controversé, la jurisprudence est restrictive
Inaptitude constatée par le médecin du travail	Oui, après tentative de reclassement
Dépendance sans incapacité déclarée	Le salarié ne bénéficie pas de la protection maladie

Modalités pratiques

La procédure diffère selon le fondement juridique du licenciement.

Étape	Détail
Vérification de la protection	S'assurer que le salarié n'est pas en période de protection de 26 semaines
Distinction maladie / faute	Identifier si le motif du licenciement est lié à la maladie ou à un comportement fautif
Documentation	Rassembler les preuves des comportements fautifs distincts de la pathologie
Entretien préalable	Convoquer le salarié conformément à l'art. L.124-2
Motivation précise	La lettre de licenciement doit viser le comportement fautif et non la dépendance
Conservation du dossier	Archiver l'ensemble des éléments justificatifs

Pratiques et recommandations

Ne jamais mentionner la dépendance comme motif dans la lettre de licenciement, car cela exposerait l'employeur à une requalification en licenciement abusif.

Documenter les comportements fautifs de manière distincte et indépendante de la pathologie (incidents de sécurité, absences injustifiées hors maladie, insubordination).

Proposer un accompagnement thérapeutique avant d'envisager le licenciement, ce qui démontre la bonne foi de l'employeur et renforce la position en cas de contentieux.

Consulter un avocat spécialisé avant tout licenciement d'un salarié dépendant, compte tenu de la complexité de l'articulation entre protection maladie et droit disciplinaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Protection contre le licenciement en cas de maladie (26 semaines)
Art. L.124-10	Licenciement pour faute grave
Art. L.124-2	Entretien préalable au licenciement
Art. L.312-1	Obligation de sécurité de l'employeur

La jurisprudence luxembourgeoise tend à protéger le salarié malade contre les licenciements déguisés. Un licenciement motivé en apparence par un comportement fautif mais dont le véritable motif est la dépendance sera requalifié en licenciement abusif par les tribunaux du travail.

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.