

Absence injustifiée transformée en arrêt maladie : est-ce possible ?

Réponse courte

Une absence initialement considérée comme injustifiée peut être requalifiée en congé maladie si le salarié présente un certificat médical valide couvrant la période d'absence et justifie le retard de transmission.

Cette requalification s'applique dès la remise du certificat médical, non seulement pour la période à venir, mais aussi pour celle déjà écoulée, à condition que le certificat couvre bien toute la période d'absence. L'employeur doit alors réexaminer la qualification de l'absence et apprécier la validité du certificat ainsi que la justification du retard.

La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît cette possibilité principalement dans deux situations : en cas d'**hospitalisation urgente** (délai de 8 jours pour transmettre le certificat) ou de circonstances exceptionnelles rendant impossible la transmission dans les délais légaux. Le salarié doit pouvoir prouver que l'incapacité de travail était réelle et que le retard était justifié. L'employeur conserve son pouvoir d'appréciation et peut demander un contrôle médical en cas de doute. En pratique, chaque situation doit faire l'objet d'une analyse concrète et documentée.

Définition

Au Luxembourg, une **absence injustifiée** désigne toute période durant laquelle un salarié ne se présente pas à son poste sans motif valable ni autorisation préalable de l'employeur. Selon la jurisprudence constante, il y a absence injustifiée tant que l'employeur n'est pas en possession d'un certificat médical.

À l'inverse, le **congé maladie** est une suspension du contrat de travail justifiée par une incapacité de travail médicalement constatée. Cette incapacité donne droit à la protection contre le licenciement pendant 26 semaines et au maintien de la rémunération sous conditions.

La **requalification rétroactive** consiste à transformer a posteriori une absence initialement considérée comme injustifiée en congé maladie, sous réserve de la production d'un certificat médical valable couvrant la période concernée.

Questions fréquentes

Dans quels délais un salarié doit-il transmettre son certificat médical pour justifier son absence ?

Le salarié doit transmettre le certificat médical à l'employeur au plus tard le troisième jour d'absence selon l'article L.121-6 du Code du travail. En cas d'hospitalisation urgente, ce délai est prolongé à 8 jours à compter de l'hospitalisation.

Peut-on transformer une absence injustifiée en arrêt maladie rétroactivement au Luxembourg ?

Oui, une absence initialement considérée comme injustifiée peut être requalifiée en congé maladie si le salarié présente un certificat médical valide couvrant la période d'absence et justifie le retard de transmission. Cette requalification s'applique rétroactivement pour toute la période couverte par le certificat médical.

Que se passe-t-il si l'employeur accepte la requalification d'une absence injustifiée en congé maladie ?

L'employeur doit verser les montants de salaire qui avaient été déduits pour absence injustifiée. Le salarié retrouve ses droits à la protection contre le licenciement pendant 26 semaines et au maintien de la rémunération selon les conditions légales.

Quelles conditions doit remplir un certificat médical pour permettre la requalification d'une absence ?

Le certificat doit être établi par un médecin autorisé à exercer au Luxembourg ou dans un pays reconnu par la CNS, attester de l'incapacité de travail avec indication de sa durée prévisible, et couvrir précisément la période d'absence concernée. L'employeur peut demander un contrôle médical en cas de doute.

Conditions d'exercice

La requalification d'une absence injustifiée en congé maladie n'est admise que si le salarié remplit plusieurs conditions cumulatives :

Production d'un certificat médical conforme : Le certificat doit être établi par un médecin autorisé à exercer au Luxembourg ou dans un pays reconnu par la **Caisse nationale de santé (CNS)**. Il doit attester de l'incapacité de travail et indiquer sa durée prévisible pour la période concernée.

Respect du délai légal de transmission : Selon l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié doit transmettre le certificat médical à l'employeur au plus tard le **troisième jour d'absence**. La jurisprudence et les sources officielles (ITM) confirment que dès la remise du certificat, l'absence est justifiée rétroactivement pour toute la période couverte.

Exception pour hospitalisation urgente : En cas d'hospitalisation urgente, le délai de transmission est prolongé à **8 jours** à compter de l'hospitalisation. Si une procédure de licenciement a été engagée durant ce délai, elle devient nulle dès présentation du certificat dans les 8 jours.

Justification du retard : Pour tout retard au-delà des délais légaux, le salarié doit justifier les circonstances exceptionnelles qui l'ont empêché de transmettre le certificat dans les temps (hospitalisation, impossibilité matérielle documentée). La jurisprudence luxembourgeoise exige une analyse concrète de chaque situation.

Incapacité médicalement établie : L'incapacité de travail doit être réelle et couvrir précisément la période d'absence concernée. L'employeur peut toujours demander un contrôle médical via la CNS en cas de doute.

Modalités pratiques

En cas d'absence non justifiée dans les délais : L'employeur peut considérer l'absence comme injustifiée et suspendre le paiement du salaire pour cette période. Il peut également engager une procédure disciplinaire si l'absence se prolonge.

En cas de production tardive d'un certificat médical : L'employeur doit réexaminer la qualification de l'absence dès réception du certificat. Cette requalification s'opère automatiquement pour la période couverte par le certificat, sauf si le salarié n'a pas respecté l'obligation d'avertissement le premier jour.

Analyse de la recevabilité : L'employeur doit apprécier plusieurs éléments :

- La validité formelle du certificat médical (durée prévisible mentionnée, médecin autorisé)
- La réalité de l'incapacité de travail attestée
- La justification du retard de transmission
- Le respect de l'obligation d'information du premier jour

Conservation des preuves : Il est essentiel de conserver une trace écrite de tous les échanges avec le salarié concernant l'absence et de documenter la décision prise (acceptation ou refus de la requalification).

Régularisation du salaire : Si la requalification est acceptée, l'employeur doit verser les montants de salaire qui avaient été déduits pour absence injustifiée. Le salarié retrouve alors ses droits à la protection contre le licenciement et au maintien de la rémunération.

Contrôle médical : En cas de doute sur l'authenticité du certificat ou la réalité de l'incapacité, l'employeur peut solliciter un contrôle administratif via la CNS ou imposer un contre-examen médical par un médecin de son choix.

Pratiques et recommandations

Prévoir une procédure interne claire : Établir des règles précises concernant la notification des absences et la remise des certificats médicaux. Cette procédure doit être communiquée à tous les salariés (règlement intérieur, contrat de travail, convention collective).

Réagir rapidement aux absences non justifiées : Toute absence non justifiée dans les délais doit faire l'objet d'une relance écrite auprès du salarié, en l'informant des conséquences disciplinaires et financières potentielles.

Analyser chaque situation au cas par cas : Lors de la production tardive d'un certificat médical, examiner attentivement les circonstances invoquées par le salarié. La jurisprudence luxembourgeoise impose une appréciation concrète de chaque dossier.

Documenter toutes les décisions : Conserver une trace écrite complète des échanges avec le salarié (demandes de justification, réponses, décision finale) pour prévenir tout contentieux ultérieur.

Vérifier la conformité du certificat : S'assurer que le certificat médical comporte tous les éléments obligatoires (identification du médecin, durée prévisible de l'incapacité, période couverte). Un certificat incomplet ou sans durée peut être contesté.

Utiliser les contrôles médicaux avec discernement : En cas de doute sérieux sur l'authenticité du certificat ou la réalité de l'incapacité, faire appel aux mécanismes de contrôle (contrôle administratif CNS, contre-examen médical). Le refus répété du salarié de se soumettre à ces contrôles peut lever la protection contre le licenciement.

Former les managers de proximité : Sensibiliser les responsables d'équipe aux obligations légales en matière d'absence maladie et aux bonnes pratiques de gestion pour éviter les erreurs de procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (1) du Code du travail	Obligation pour le salarié d'avertir l'employeur le jour même de l'incapacité de travail
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (2) du Code du travail	Obligation de transmettre le certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (3) du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines en cas d'incapacité de travail
Jurisprudence luxembourgeoise	Admission de la justification tardive en cas d'hospitalisation urgente (délai de 8 jours) ou de circonstances exceptionnelles
Jurisprudence <u>ITM</u>	Principe de requalification rétroactive dès remise du certificat pour la période couverte
Cour d'appel, 20 avril 2023	Analyse concrète de chaque situation d'absence injustifiée et appréciation du caractère fautif
Cour d'appel, 3 juin 2021	Non-production du certificat médical dans le délai n'est pas en soi une faute grave

L'employeur doit toujours apprécier avec rigueur la justification d'une absence et la validité d'un certificat médical produit tardivement, en tenant compte des circonstances concrètes du dossier. La charge de la preuve de la légitimité de la demande de requalification incombe au salarié. Une requalification abusive ou un refus injustifié peuvent donner lieu à un contentieux prud'homal.

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.