

# L'accumulation de courtes absences peut-elle justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la simple **répétition d'absences courtes** justifiées par certificats médicaux ne constitue pas, en soi, un motif de sanction ou de licenciement. Le salarié qui respecte ses obligations (avertissement le jour même et certificat médical sous 3 jours) bénéficie d'une **protection légale contre le licenciement pendant 26 semaines** consécutives.

Toutefois, l'employeur peut agir si des **indices objectifs** démontrent un **abus de droit**, c'est-à-dire une utilisation frauduleuse ou détournée du droit à l'absence pour maladie. La charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur, qui doit établir l'intention de nuire, la simulation ou l'instrumentalisation des arrêts maladie par des **éléments concrets et vérifiables**.

L'employeur dispose de plusieurs outils : demander un **contrôle médical via le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** ou la **CNS**, analyser la récurrence et les motifs des absences, et constituer un dossier probant. Toute sanction ou licenciement fondé sur un abus présumé sans preuves suffisantes expose l'employeur à une condamnation pour **licenciement abusif**. Le respect de la confidentialité des données de santé, de l'égalité de traitement et de la proportionnalité est impératif à chaque étape de la procédure.

## Définition

L'**accumulation de courtes absences** désigne la répétition, sur une période donnée, d'absences de courte durée (généralement moins de trois jours), souvent justifiées par des certificats médicaux. Au Luxembourg, ces absences peuvent survenir de manière rapprochée ou récurrente sans constituer automatiquement une faute.

Le caractère problématique ne résulte pas du nombre ou de la fréquence des absences, mais d'une éventuelle **utilisation frauduleuse du droit à l'absence pour maladie**. Cette fraude peut se manifester par la simulation d'incapacité, l'instrumentalisation systématique des arrêts maladie (par exemple, coïncidant systématiquement avec des week-ends prolongés ou des événements prévisibles), ou l'absence de pathologie justifiant les arrêts répétés.

Le cadre légal luxembourgeois protège rigoureusement le droit à l'absence pour maladie tout en permettant à l'employeur de vérifier la réalité de l'incapacité de travail lorsque des doutes légitimes apparaissent.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il vérifier la réalité des absences répétées pour maladie ?

L'employeur peut solliciter un contrôle médical via le CMSS ou une demande auprès de la CNS pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail. Selon la jurisprudence, deux contre-expertises médicales sont nécessaires pour écarter la présomption d'incapacité. Il doit également tenir un registre précis des absences et analyser d'éventuels schémas récurrents tout en respectant la confidentialité des données de santé.

### L'accumulation de courtes absences justifiées par certificats médicaux peut-elle entraîner un licenciement au Luxembourg ?

Non, la simple répétition d'absences courtes justifiées par certificats médicaux ne constitue pas un motif de licenciement au Luxembourg. Le salarié qui respecte ses obligations (avertissement le jour même et certificat médical sous 3 jours) bénéficie d'une protection légale contre le licenciement pendant 26 semaines consécutives. L'employeur ne peut agir qu'en cas d'abus de droit démontré par des preuves objectives.

### Qu'est-ce qui constitue un abus de droit en matière d'absences pour maladie ?

L'abus de droit suppose une utilisation frauduleuse du droit à l'absence pour maladie, comme la simulation d'incapacité ou l'instrumentalisation systématique des arrêts maladie (coïncidant avec des week-ends prolongés ou événements prévisibles). La charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur qui doit établir l'intention de nuire par des éléments concrets et vérifiables. La simple fréquence des absences ne suffit pas.

### Quelles sont les obligations du salarié malade pour bénéficier de la protection contre le licenciement ?

Le salarié doit respecter deux obligations cumulatives : avertir l'employeur le jour même de l'empêchement (oralement ou par écrit) et remettre un certificat médical au plus tard le 3ème jour de son absence, attestant de son incapacité depuis le premier jour et de la durée prévisible. Si ces conditions sont remplies, il est protégé contre tout licenciement pendant 26 semaines consécutives.

## Conditions d'exercice

Le **salarié malade** bénéficie d'une protection contre le licenciement à condition de respecter deux obligations cumulatives fixées par l'**article L.121-6 du Code du travail** :

1. **Avertir l'employeur** le jour même de l'empêchement (oralement ou par écrit, personnellement ou par personne interposée)
2. **Remettre un certificat médical** au plus tard le 3ème jour de son absence, attestant de son incapacité de travail depuis le premier jour et de la durée prévisible de l'absence

Si ces conditions sont remplies, le salarié est **protégé contre tout licenciement pendant 26 semaines consécutives**, même pour motif grave (sauf exceptions légales prévues à l'article L.121-6, paragraphe 3).

Cette protection cesse si :

- Le salarié ne respecte pas les délais et formalités
- La période de 26 semaines consécutives d'incapacité est dépassée
- L'employeur établit un **abus de droit** par des preuves objectives

L'**abus de droit** suppose que l'employeur démontre une utilisation frauduleuse ou détournée du droit à l'absence, révélant une intention contraire à la finalité de la protection légale. La **charge de la preuve** incombe exclusivement à l'employeur. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties tout au long de la procédure.

## Modalités pratiques

Face à une **multiplication de courtes absences**, l'employeur doit procéder à une **analyse factuelle, documentée et individualisée** avant toute décision. Les démarches recommandées incluent :

### 1. Suivi et documentation

- Tenir un **registre précis** des absences (dates, durées, certificats médicaux)
- Analyser la **réurrence** et identifier d'éventuels schémas (absences systématiques le lundi, avant/après congés, lors de pics d'activité)
- Documenter tout élément objectif sans porter atteinte à la vie privée

### 2. Contrôles médicaux

L'employeur peut solliciter :

- Un **contrôle médical via le CMSS** pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail
- Une demande auprès de la **CNS** pour un contrôle administratif ou médical (article 195 des Statuts de la **CNS**)
- Selon la jurisprudence, **deux contre-expertises médicales** sont nécessaires pour écarter la présomption d'incapacité (un seul avis médical contraire ne suffit pas)

### 3. Dialogue avec le salarié

- Organiser un **entretien de retour** après chaque absence pour comprendre la situation
- Demander des explications au salarié tout en respectant la **confidentialité des informations de santé** et le **RGPD**
- Identifier d'éventuels besoins d'adaptation du poste ou des conditions de travail

**4. Constitution d'un dossier probant** Si des **indices sérieux d'abus** apparaissent (coïncidences systématiques, activités incompatibles avec l'état de santé déclaré, témoignages), l'employeur doit constituer un dossier complet avant d'envisager toute mesure disciplinaire ou licenciement.

Toute décision doit respecter le **principe de proportionnalité** et éviter toute **discrimination**. Il est vivement conseillé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail avant toute sanction pour sécuriser la procédure et limiter les risques contentieux.

## Pratiques et recommandations

**Pour une gestion efficace et conforme des absences répétées :**

- **Mettre en place une politique claire** : définir dans le règlement intérieur ou le contrat de travail les procédures de gestion des absences, les entretiens de retour systématiques et les modalités de contrôle
- **Traçabilité rigoureuse** : documenter chaque absence, chaque entretien et chaque démarche de contrôle dans le respect du RGPD
- **Entretiens de retour systématiques** : prévoir un entretien après chaque absence pour détecter d'éventuels problèmes récurrents (conditions de travail, charge de travail, climat social)
- **Approche individualisée** : traiter chaque situation au cas par cas en évitant toute généralisation ou stigmatisation
- **Respect de la confidentialité** : limiter l'accès aux informations médicales aux seules personnes habilitées (service RH, direction)
- **Égalité de traitement** : appliquer les mêmes procédures et critères à tous les salariés sans discrimination
- 

**Proportionnalité** : adapter la réponse à la gravité des faits constatés

**Avant toute sanction** :

- Consulter un **avocat spécialisé en droit du travail** pour valider la solidité du dossier
- S'assurer que toutes les **preuves sont objectives, vérifiables et documentées**
- Vérifier le respect des **droits de la défense** et des procédures légales
- Évaluer les **risques contentieux** devant les juridictions du travail

L'objectif est de **prévenir les abus** tout en préservant le **droit légitime à l'absence pour maladie** et en maintenant un **climat de confiance** au sein de l'entreprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (1)	Obligations du salarié malade : avertir l'employeur le jour même, remettre certificat médical sous 3 jours
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (3)	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines consécutives d'incapacité de travail
Article <u>L.121-6</u> , paragraphe (3)	Exceptions à la protection : licenciement possible après 26 semaines, maintien du salaire jusqu'à fin du mois du 77ème jour
Articles <u>L.251-1</u> et suivants	Principe d'égalité de traitement et interdiction de toute discrimination
Article <u>L.261-1</u> et suivants	Traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail
Article <u>L.124-11</u>	Recours judiciaire en cas de licenciement abusif
<b>Règlement européen</b>	
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Encadrement du traitement des données de santé, obligation de confidentialité, principe de proportionnalité
<b>Code de la sécurité sociale</b>	
Article 195 des Statuts de la <u>CNS</u>	Contrôle administratif ou médical à la demande motivée de l'employeur
<b>Jurisprudence luxembourgeoise</b>	
Cour d'appel et Tribunal du travail	L'abus de droit doit être établi par des faits concrets et objectifs. La simple fréquence des absences ne suffit pas. Nécessité de deux contre-expertises médicales pour écarter la présomption d'incapacité. Charge de la preuve à l'employeur

L'employeur ne peut jamais présumer l'abus du seul fait de l'accumulation de certificats médicaux. La **présomption d'incapacité** attachée au certificat médical est forte et ne peut être renversée que par des **preuves objectives et vérifiables**.

Toute décision disciplinaire ou de licenciement fondée sur un abus présumé sans éléments probants expose l'employeur à :

- La **nullité** de la mesure prise
- Une condamnation pour **licenciement abusif** avec indemnités compensatoires importantes
- Des dommages et intérêts pour **atteinte aux droits du salarié**
- D'éventuelles **sanctions pénales** en cas de violation du RGPD ou d'atteinte à la vie privée

Le respect de la **confidentialité**, de l'**égalité de traitement**, de la **traçabilité des démarches** et du **principe de proportionnalité** est impératif à chaque étape de la procédure. L'encadrement humain et le dialogue avec le salarié doivent primer sur les mesures punitives.

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.