

# Quelle est la signification d'absentéisme habituel au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'**absentéisme habituel** désigne au Luxembourg des absences pour maladie qui, par leur durée anormale ou leur fréquence répétée, empêchent l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié. Cette notion jurisprudentielle permet un **licenciement avec préavis** après la période de protection de 26 semaines prévue à l'article [L.121-6](#) du Code du travail.

Pour être qualifié d'habituel, l'absentéisme doit cumuler deux conditions distinctes : des **absences longues ou nombreuses et répétées**, et une **gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise** sans certitude d'amélioration dans un avenir proche. La jurisprudence luxembourgeoise applique une **présomption de perturbation** lorsque la fréquence ou la durée des absences est telle que l'employeur ne peut plus organiser le travail de manière stable.

Les absences liées à un **accident de travail** ou ayant pour origine l'activité professionnelle du salarié ne peuvent justifier un licenciement pour absentéisme habituel, l'employeur supportant les risques de son entreprise selon l'article [L.121-9](#). Le salarié licencié doit démontrer ce lien de causalité pour contester la validité du motif.

## Définition

L'**absentéisme habituel** est une notion développée par la jurisprudence luxembourgeoise permettant de justifier un licenciement avec préavis lorsque les absences répétées ou prolongées d'un salarié pour raisons de santé perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise. Il s'agit d'un **motif réel et sérieux** au sens de l'article [L.124-11](#) du Code du travail, fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Ce motif se distingue du licenciement pendant la **période de protection** de 26 semaines prévue à l'article [L.121-6](#) du Code du travail, durant laquelle le licenciement est interdit même pour motif grave, sauf exceptions. L'absentéisme habituel ne peut être invoqué qu'après l'expiration de cette protection légale.

La qualification d'**absentéisme chronique** recouvre deux situations distinctes selon la jurisprudence : des absences courtes mais espacées dans le temps (absentéisme fractionné), ou des périodes d'absence longues et successives (absences prolongées). Les deux schémas peuvent justifier un licenciement s'ils remplissent les conditions cumulatives posées par les tribunaux.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il procéder pour licencier un salarié pour absentéisme habituel ?

L'employeur doit d'abord attendre l'expiration de la période de protection de 26 semaines, constituer un dossier de preuves documentant les absences et leurs conséquences, respecter la procédure d'entretien préalable (entreprises de 150+ salariés), et notifier le licenciement par écrit en motivant précisément sa décision.

### Dans quels cas un salarié peut-il contester un licenciement pour absentéisme habituel ?

Le salarié peut contester le licenciement s'il démontre que ses absences ont pour origine l'activité professionnelle (accident de travail, maladie professionnelle, harcèlement moral), si l'employeur n'a pas respecté la procédure légale, ou si les motifs ne sont pas réels et sérieux. Il dispose de 3 mois pour saisir le tribunal du travail.

### Qu'est-ce que l'absentéisme habituel au Luxembourg et quand peut-il justifier un licenciement ?

L'absentéisme habituel désigne des absences pour maladie qui, par leur durée anormale ou leur fréquence répétée, empêchent l'employeur de compter sur une collaboration régulière du salarié. Il peut justifier un licenciement avec préavis uniquement après la période de protection de 26 semaines prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

### Quelles conditions l'employeur doit-il remplir pour licencier un salarié pour absentéisme habituel ?

L'employeur doit établir deux conditions cumulatives : des absences anormales par leur durée ou fréquence, et une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise. Il doit également respecter la période de protection de 26 semaines et ne peut invoquer ce motif si les absences résultent d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

## Conditions d'exercice

L'employeur souhaitant licencier pour absentéisme habituel doit établir deux conditions **cumulatives et distinctes** :

**Première condition : absences anormales** Les absences doivent présenter un caractère exceptionnel par leur durée totale ou leur fréquence. La jurisprudence retient notamment les situations où le salarié a été absent pendant plusieurs mois consécutifs ou de façon répétée sur une période donnée. Il n'existe pas de seuil chiffré absolu, l'appréciation se faisant au cas par cas.

**Seconde condition : perturbation de l'entreprise** L'employeur doit démontrer que les absences ont causé une **gêne considérable** au bon fonctionnement de l'entreprise. Cette perturbation peut résulter de la nécessité de réorganiser le service, de recourir à du personnel de remplacement, ou de l'impossibilité de compter sur la présence du salarié pour les besoins du service.

Situation	Charge de la preuve	Base légale
<b>Absences courtes et répétées</b>	Présomption de perturbation si fréquence empêchant collaboration régulière	Jurisprudence constante
<b>Absences longues et successives</b>	Employeur doit prouver la gêne et l'absence de perspective d'amélioration	Jurisprudence constante
<b>Salarié unique dans sa fonction</b>	Perturbation plus facilement établie (difficulté de remplacement)	Jurisprudence CA Luxembourg

**Exceptions exonératoires** Le salarié peut échapper au licenciement en démontrant que ses absences ont pour **origine l'activité professionnelle** (accident de travail, maladie professionnelle, harcèlement moral). La charge de cette preuve lui incombe. Dans ce cas, l'employeur supporte le risque inhérent à son entreprise selon l'article [L.121-9](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

**Étape 1 : Respect de la période de protection** L'employeur doit attendre l'expiration de la **période de protection de 26 semaines** prévue à l'article [L.121-6](#) du Code du travail avant d'engager toute procédure de licenciement fondée sur l'absentéisme. Durant cette période, le licenciement est interdit même pour motif grave.

**Étape 2 : Constitution du dossier de preuve** L'employeur doit rassembler tous les éléments objectifs démontrant l'absentéisme et ses conséquences : certificats médicaux, relevés d'absences, attestations de collègues concernant la surcharge de travail, factures de personnel intérimaire, correspondances sur la réorganisation du service.

Élément à documenter	Nature de la preuve	Délai de conservation
Durée totale des absences	Récapitulatif des certificats médicaux	Toute la période concernée
Perturbation du service	Attestations témoins, preuves de réorganisation	Date des absences + 3 ans
Coûts de remplacement	Factures intérim, heures supplémentaires	Date des dépenses + 3 ans

**Étape 3 : Procédure de licenciement** Pour les entreprises de **150 salariés et plus**, l'employeur doit convoquer le salarié à un **entretien préalable** selon l'article [L.124-2](#) du Code du travail. La notification du licenciement doit respecter les formes prévues à l'article [L.124-3](#) (lettre recommandée ou remise en main propre avec récépissé).

**Étape 4 : Motivation du licenciement** Le salarié peut demander les motifs du licenciement dans le **délai d'un mois** suivant la notification. L'employeur dispose alors d'un mois pour communiquer des motifs **précis, réels et sérieux** conformément à l'article [L.124-5](#). L'absence de réponse dans le délai rend le licenciement abusif.

**Étape 5 : Contestation possible** Le salarié dispose d'un **délai de 3 mois** à compter de la notification du licenciement (ou de la réception des motifs) pour saisir le tribunal du travail selon l'article [L.124-11](#). Une réclamation écrite à l'employeur interrompt ce délai et ouvre un nouveau délai d'un an.

## Pratiques et recommandations

**Traçabilité rigoureuse des absences** Tenez un registre détaillé de toutes les absences pour maladie avec les dates exactes, la durée et les certificats médicaux correspondants. Cette documentation est essentielle pour établir le caractère habituel de l'absentéisme devant les juridictions.

**Évaluation objective de la perturbation** Documentez systématiquement les conséquences concrètes des absences sur l'organisation du travail : répartition des tâches entre collègues, recours au personnel intérimaire, retards dans les projets, plaintes de clients. La simple affirmation d'une gêne ne suffit pas.

**Vigilance sur les causes des absences** Vérifiez si les absences peuvent être liées à l'activité professionnelle avant d'engager un licenciement. Si le salarié invoque un accident de travail, un harcèlement moral ou une surcharge de travail, l'employeur doit être en mesure de démontrer l'absence de lien ou risque une requalification en licenciement abusif.

**Alternative au licenciement : reclassement professionnel** Si l'absentéisme résulte d'une inaptitude physique à exercer le poste de travail, envisagez la procédure de **reclassement professionnel** prévue aux articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail. Cette obligation s'impose dans certaines situations d'inaptitude médicalement constatée.

**Proportionnalité de la sanction** Le licenciement pour absentéisme habituel doit rester une mesure de dernier recours. Les tribunaux examinent si l'employeur a tenté des solutions alternatives (aménagement du poste, réorganisation du service, discussions avec le salarié) avant de prononcer la rupture.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.121-6</a>	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines en cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident
Article <a href="#">L.121-9</a>	Responsabilité de l'employeur quant aux risques engendrés par l'activité de l'entreprise
Article <a href="#">L.124-2</a>	Obligation d'entretien préalable au licenciement dans les entreprises de 150 salariés et plus
Article <a href="#">L.124-3</a>	Modalités de notification du licenciement (forme écrite, délais de préavis)
Article <a href="#">L.124-5</a>	Droit du salarié de demander les motifs du licenciement et obligation de réponse de l'employeur
Article <a href="#">L.124-11</a>	Définition du licenciement abusif, motifs réels et sérieux, délai de recours de 3 mois
Articles <a href="#">L.551-1</a> et suivants	Procédure de reclassement professionnel en cas d'inaptitude médicale
Jurisprudence constante	Présomption de perturbation si absences empêchent collaboration régulière et efficace

L'absentéisme habituel ne doit jamais être confondu avec un licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé. L'employeur doit démontrer que le motif du licenciement réside dans la perturbation objective du fonctionnement de l'entreprise, et non dans l'état de santé du salarié en tant que tel.

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.