Quelles règles s'appliquent aux absences injustifiées pour la déclaration ?

Réponse courte

Une **absence injustifiée** est constatée dès lors que le salarié ne présente aucun justificatif valable dans les délais légaux. Pour une absence maladie, le salarié doit avertir l'employeur **le jour même** et soumettre un certificat médical au plus tard **le troisième jour** d'absence (Art. L.121-6 Code du travail). L'absence de justificatif valable permet à l'employeur de qualifier l'absence d'injustifiée.

L'absence injustifiée doit être consignée dans le dossier du salarié, notifiée par écrit à l'intéressé et reflétée dans les documents de paie par une **retenue proportionnelle sur salaire**. En cas de récidive, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire jusqu'au **licenciement pour motif grave**, en respectant impérativement la procédure prévue par le Code du travail.

Définition

Une **absence injustifiée** est toute absence du salarié à son poste de travail sans motif valable ni autorisation préalable de l'employeur, et sans présentation d'un justificatif reconnu par la législation luxembourgeoise. Sont qualifiées d'injustifiées les absences non couvertes par un certificat médical transmis dans les délais, une autorisation écrite de l'employeur, ou un droit légal à l'absence (congé légal, congé extraordinaire, congé pour raisons familiales, etc.). La simple notification du salarié sans justificatif légal ne suffit pas à rendre l'absence justifiée.

Questions fréquentes

Comment sécuriser juridiquement la qualification d'absence injustifiée ?

Il faut formaliser une procédure interne écrite, solliciter le salarié pour explications avant qualification définitive, conserver les preuves de notification et garantir le principe d'égalité de traitement entre salariés. Cette rigueur prévient les contentieux devant le Tribunal du travail.

Dans quels délais le salarié doit-il justifier une absence pour maladie ?

Le salarié doit avertir l'employeur le jour même (art. L.121-6(1) Code du travail) et soumettre un certificat médical au plus tard le 3ème jour d'absence (art. L.121-6(2)). À défaut, l'absence peut être qualifiée d'injustifiée.

La protection contre le licenciement maladie s'applique-t-elle aux absences injustifiées ?

La protection des 26 premières semaines (art. L.121-6(3)) ne s'applique que si le salarié a respecté ses obligations de notification le jour même et de certification dans les 3 jours. À défaut, elle est perdue.

Qu'est-ce qu'une absence injustifiée selon le droit luxembourgeois ?

Une absence injustifiée est toute absence sans motif valable ni autorisation préalable, et sans présentation d'un justificatif reconnu. Sont concernées les absences non couvertes par certificat médical dans les délais, autorisation écrite de l'employeur ou droit légal à l'absence.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles étapes suivre lors de la constatation d'une absence injustifiée ?

L'employeur doit constater objectivement l'absence, informer le salarié par lettre recommandée, consigner les faits au dossier individuel, appliquer une retenue sur salaire et, en cas de récidive, engager la procédure disciplinaire avec entretien préalable obligatoire au-delà de 150 salariés.

Quelles sanctions pour une absence injustifiée au Luxembourg ?

L'employeur peut appliquer une retenue proportionnelle sur salaire, engager une procédure disciplinaire ou prononcer un licenciement pour motif grave (art. L.124-10) en cas de récidive, en respectant la procédure d'entretien préalable si l'entreprise compte au moins 150 salariés.

Conditions d’exercice

Situation	Obligation du salarié	Délai	Base légale
Incapacité de travail (maladie/accident)	Avertir l'employeur le jour même (oral ou écrit)	**Jour même** de l'empêchement	Art. L.121-6(1)
Certificat médical	Soumettre un certificat attestant l'incapacité et sa durée prévisible	Au plus tard le **3ème jour** d'absence	Art. L.121-6(2)
Congé pour raisons familiales	Avertir l'employeur le jour même + fournir certificat médical de l'enfant	**Jour même**	Art. L.234-53
Autres absences légales	Prouver la nature légale de l'absence (congé extraordinaire)	Selon l'événement	Art. L.233-16 CT

Absence qualifiée d'injustifiée : si le salarié ne satisfait pas aux obligations ci-dessus sans motif valable, l'employeur peut constater le manquement contractuel.

Modalités pratiques

Dès la constatation d'une absence injustifiée, l'employeur procède comme suit :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Action	Forme recommandée
1. Constatation	Constater objectivement l'absence et l'absence de justificatif dans les délais	Note interne datée
2. Information du salarié	Informer le salarié de la qualification "absence injustifiée" et l'inviter à fournir un justificatif	Lettre recommandée ou remise contre décharge
3. Dossier individuel	Consigner date, durée, circonstances et échanges dans le dossier du salarié	Archivage sécurisé
4. Paie	Retenue proportionnelle sur salaire correspondant à la période non travaillée	Bulletin de paie rectifié
5. Récidive	Procédure disciplinaire — entretien préalable obligatoire si entreprise ? 150 salariés (Art. L.124-2)	Lettre recommandée de convocation
6. Licenciement (si justifié)	Licenciement pour motif grave (Art. L.124-10) si gravité ou réitération	Lettre recommandée motivée

Important : pendant les **26 premières semaines** d'incapacité de travail continue régulièrement déclarée, l'employeur **ne peut pas** notifier un licenciement ni convoquer à l'entretien préalable (Art. L.121-6(3)). Cette protection ne s'applique que si le salarié a respecté ses obligations de notification et de certification.

Pratiques et recommandations

Formaliser une procédure interne écrite de gestion des absences, précisant les délais et modalités de justification attendus (avec renvoi aux obligations légales), les conséquences d'une absence injustifiée et les circuits de validation interne. Cette procédure peut figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Avant toute qualification définitive d'absence injustifiée, solliciter le salarié par écrit avec un délai raisonnable pour s'expliquer — particulièrement en cas de situation personnelle imprévue. Cette démarche préventive réduit le risque de contentieux et témoigne de la bonne foi de l'employeur.

Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée à la gravité des faits, précédée de l'entretien préalable lorsque la loi l'exige, et respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables. Conserver rigoureusement les preuves de notification et les échanges avec le salarié pour garantir la sécurité juridique en cas de contentieux devant le Tribunal du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6(1) Code du travail	Obligation d'avertissement le jour même de l'incapacité
Art. L.121-6(2) Code du travail	Délai de remise du certificat médical : au plus tard le 3ème jour d'absence
Art. L.121-6(3) Code du travail	Protection contre le licenciement pendant les 26 premières semaines d'incapacité
Art. L.124-2 Code du travail	Entretien préalable obligatoire avant tout licenciement (entreprises ? 150 salariés)
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour motif grave — conditions et procédure
Art. L.233-16 CT	Congés extraordinaires pour raisons d'ordre personnel : liste et durées

Le délai légal pour la remise du certificat médical est "**le troisième jour d'absence**" (Art. L.121-6(2)) — le texte ne précise pas "ouvrables" et s'interprète généralement comme le 3ème jour calendaire d'absence. L'absence de certificat dans ce délai ne donne pas automatiquement droit au licenciement : l'employeur doit qualifier l'absence d'injustifiée et respecter les procédures légales avant toute sanction.

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.