

L'absence injustifiée peut-elle justifier un licenciement au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'**absence injustifiée constitue un motif valable de licenciement** lorsque le salarié ne se présente pas au travail sans autorisation et sans justification légale. L'employeur peut licencier avec préavis ou, selon la gravité, avec effet immédiat pour faute grave. La jurisprudence exige cependant une analyse au cas par cas : durée de l'absence, fréquence, impact sur l'organisation, poste occupé et antécédents du salarié sont déterminants. Une absence isolée de courte durée ne justifie généralement pas un licenciement immédiat.

Pour être juridiquement fondé, **le licenciement doit respecter une procédure rigoureuse** : constatation factuelle de l'absence, demande d'explications au salarié, respect du délai d'un mois pour invoquer la faute grave (délai courant dès le premier jour de connaissance de l'absence), motivation écrite précise et, le cas échéant, entretien préalable obligatoire. La protection contre le licenciement pendant la maladie ne s'applique que si le salarié a informé l'employeur le jour même de son absence et lui a remis un certificat médical au plus tard le troisième jour.

Définition

L'**absence injustifiée** désigne toute absence du salarié à son poste sans autorisation préalable de l'employeur et sans motif légitime reconnu par la loi luxembourgeoise. Elle se caractérise par l'absence de **certificat médical**, de **justificatif valable** (congé pour raisons familiales, événement familial légalement reconnu) ou de **communication dans les délais légaux**. Cette absence peut être ponctuelle (quelques heures ou jours) ou prolongée (plusieurs semaines). Elle viole l'**obligation contractuelle fondamentale** de prestation de travail qui constitue une obligation de résultat pour le salarié.

L'absence devient injustifiée dès lors qu'elle n'est pas couverte par l'une des situations protectrices du Code du travail luxembourgeois : maladie dûment justifiée, congés légaux, autorisations d'absence prévues par la loi ou la convention collective applicable.

Questions fréquentes

L'absence injustifiée peut-elle justifier un licenciement au Luxembourg ?

Oui, l'absence injustifiée constitue un motif valable de licenciement au Luxembourg lorsque le salarié ne se présente pas au travail sans autorisation et sans justification légale. L'employeur peut licencier avec préavis ou, selon la gravité, avec effet immédiat pour faute grave. Cependant, la jurisprudence exige une analyse au cas par cas tenant compte de la durée, de la fréquence, de l'impact sur l'organisation et des antécédents du salarié.

Quel délai l'employeur a-t-il pour invoquer une absence injustifiée comme motif de licenciement ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter du jour où il a eu connaissance de l'absence injustifiée (premier jour d'absence) pour notifier un licenciement pour faute grave, selon l'article L.124-10 du Code du travail. Ce délai ne se renouvelle pas en cas d'absence continue et doit être strictement respecté sous peine de requalification en licenciement abusif.

Quelles conditions doit remplir une absence injustifiée pour justifier un licenciement ?

L'absence doit être objectivement constatée et documentée, non autorisée par l'employeur, et avoir un impact démontrable sur l'entreprise. La jurisprudence analyse la durée (5 jours consécutifs peuvent constituer une faute grave), la fréquence, le poste occupé, le contexte et les antécédents professionnels. Une absence isolée de courte durée ne justifie généralement pas un licenciement immédiat.

Un salarié absent peut-il être protégé s'il fournit tardivement un certificat médical ?

Non, le salarié en absence injustifiée qui transmet tardivement un certificat médical ne bénéficie pas de la protection de l'article L.121-6 s'il n'a pas respecté les deux obligations cumulatives : informer l'employeur le jour même de l'absence ET remettre le certificat médical au plus tard le troisième jour. La protection contre le licenciement pendant la maladie ne s'applique qu'en cas de respect strict de ces délais.

Conditions d'exercice

Pour constituer une **cause réelle et sérieuse de licenciement**, l'absence injustifiée doit remplir plusieurs conditions cumulatives établies par la jurisprudence luxembourgeoise :

Conditions de fond :

- L'absence est **objectivement constatée** et documentée (relevés de présence, témoignages, échanges écrits)
- Elle est **non autorisée** par l'employeur et non couverte par un motif légal
- Elle a un **impact démontrable** sur le fonctionnement de l'entreprise ou la relation de confiance

Appréciation de la gravité : La jurisprudence luxembourgeoise exige une analyse circonstanciée prenant en compte :

- **Durée** : une absence d'un jour isolée ne justifie généralement pas un licenciement immédiat, alors que 5 jours consécutifs peuvent constituer une faute grave
- **Fréquence** : absences répétées versus incident isolé
- **Poste occupé** : impact différencié selon les responsabilités
- **Contexte** : période de forte activité, besoin de remplacement urgent
- **Antécédents professionnels** : comportement habituel du salarié
- **Circonstances personnelles** : situation sociale du salarié

Une absence isolée de courte durée, sans impact significatif et dans une carrière exemplaire, ne constitue pas nécessairement une cause réelle et sérieuse justifiant un licenciement.

Modalités pratiques

Procédure de constatation et notification :

1. **Constatation de l'absence** : L'employeur documente l'absence par écrit (registre de présence, note interne)
2. **Demande d'explications** : Avant toute décision, l'employeur doit contacter le salarié pour obtenir des explications, généralement par **lettre recommandée** ou remise en main propre contre décharge
3. **Délai d'invocation crucial** : Selon l'article L.124-10 (6) du Code du travail et la jurisprudence récente de la Cour de cassation (arrêt du 9 février 2023), l'employeur dispose d'un **délai d'un mois** à compter du jour où il a eu **connaissance de l'absence injustifiée** (premier jour d'absence) pour notifier un licenciement pour faute grave. Ce délai ne se renouvelle pas en cas d'absence continue.
4. **Choix de la procédure** :
 - **Licenciement avec préavis** : pour absences répétées ou situation moins grave (article L.124-3)
 - **Licenciement avec effet immédiat** : pour faute grave (article L.124-10), avec possible mise à pied conservatoire préalable
5. **Entretien préalable** : Obligatoire dans certains cas (salariés protégés, entreprises de plus de 150 salariés) conformément à l'article L.124-2
6. **Notification écrite** : La lettre de licenciement doit **énoncer avec précision** les faits reprochés, les dates exactes des absences et les circonstances caractérisant le motif grave (article L.124-10 paragraphe 3)

Protection pendant la maladie : Le salarié en absence injustifiée qui transmet tardivement un certificat médical **ne bénéficie pas** de la protection de l'article L.121-6 (3) s'il n'a pas respecté les deux obligations cumulatives : information le jour même de l'absence ET remise du certificat au plus tard le troisième jour.

Pratiques et recommandations

Prévention et cadre interne :

- Intégrer dans le **règlement intérieur** ou les **contrats de travail** les règles précises de justification des absences, les délais de communication et les sanctions applicables
- Préciser les modalités de contact en cas d'empêchement (téléphone, email, personne à prévenir)
- Définir si l'entreprise exige un certificat médical dès le premier jour ou applique une tolérance

Documentation systématique :

- Tenir des **registres de présence** fiables et actualisés quotidiennement
- Conserver tous les **échanges écrits** avec le salarié (emails, SMS, courriers)
- Documenter les **impacts opérationnels** de l'absence (réorganisations, retards, coûts supplémentaires)

Analyse avant décision : Avant tout licenciement pour absence injustifiée, l'employeur doit :

- Examiner l'**historique professionnel** complet du salarié (ancienneté, antécédents disciplinaires, évaluations)
- Vérifier si des **circonstances atténuantes** existent (problèmes de santé connus, situation familiale difficile)
- S'assurer du respect strict du **délai d'un mois** depuis la connaissance de l'absence
- Évaluer la **proportionnalité** de la sanction envisagée au regard de la jurisprudence

Gradation des sanctions : La jurisprudence valorise la progressivité disciplinaire. Avant un licenciement, envisager :

- Un **avertissement écrit** pour une première absence de courte durée
- Une **sanction disciplinaire intermédiaire** (mise à pied temporaire) pour des absences répétées
- Le **licenciement avec préavis** plutôt que pour faute grave si les circonstances ne justifient pas la rupture immédiate

Motivation précise obligatoire : La lettre de licenciement doit mentionner :

- Les **dates exactes** des absences injustifiées
- Les **démarches effectuées** par l'employeur pour obtenir des explications
- L'**absence de justification** reçue ou l'insuffisance des justificatifs fournis
- Les **conséquences concrètes** pour l'organisation si licenciement pour faute grave
- La **qualification juridique** retenue (motif grave ou motif réel et sérieux)

Cadre juridique

Base légale principale :

- **Article L.124-11** du Code du travail : définit le licenciement abusif comme celui qui n'est pas fondé sur des **motifs réels et sérieux** liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié. La charge de la preuve incombe à l'employeur.
- **Article L.121-6** : obligations du salarié en cas d'incapacité de travail (information le jour même et certificat médical au plus tard le troisième jour) et protection contre le licenciement pendant cette période.
- **Article L.124-10** : conditions du licenciement pour motif grave, définition de la faute grave (fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail), exigences de motivation écrite précise, et **délai d'un mois** pour invoquer la faute (paragraphe 6).
- **Article L.124-2** : obligation d'entretien préalable dans certains cas avant licenciement.
- **Article L.124-5** : droit du salarié à demander les motifs du licenciement dans un délai d'un mois.
- **Article L.124-12** : dommages-intérêts en cas de licenciement abusif, pouvoir du juge d'ordonner la réintégration.

Jurisprudence luxembourgeoise : La jurisprudence reconnaît l'absence injustifiée comme motif de licenciement mais exige une appréciation circonstanciée :

- **Cour supérieure de justice, 22 décembre 2005, n° 30100** : une absence injustifiée de 5 jours consécutifs constitue une faute grave car elle dénote une "désinvolture inadmissible" et est nécessairement source de désorganisation
- **Cour supérieure de justice, 18 mars 2018, n° 44585** : confirme qu'une absence de 5 jours justifie le licenciement immédiat
- **Cour d'appel, 29 février 2024, n° CAL-2021-00957** : tempère cette position en jugeant qu'un licenciement après seulement 2 jours d'absence injustifiée d'un salarié ayant des antécédents de maladie connus de l'employeur était "intempestif" et donc abusif
- **Cour de cassation, 9 février 2023** : précise que le délai d'un mois pour invoquer l'absence injustifiée court dès le **premier jour de connaissance** de l'absence et non à la fin de l'absence continue
- **Cour d'appel, 20 avril 2023** : retient qu'une absence injustifiée de 15 jours avec refus de reprendre le travail malgré demande de l'employeur justifie le licenciement pour faute grave
- **Cour d'appel, 3 juin 2021** : rappelle que la non-remise du certificat médical dans les délais légaux n'est pas automatiquement une faute grave en soi

Le juge apprécie la gravité en fonction du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous éléments influant sur sa responsabilité et les conséquences du licenciement.

Délai de recours : Le salarié dispose de **3 mois** à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation pour introduire une action devant la juridiction du travail (article [L.124-11](#) paragraphe 2).

L'absence injustifiée doit toujours faire l'objet d'une **appréciation individualisée**. Un licenciement fondé uniquement sur ce motif exige des **éléments factuels précis**, une **documentation rigoureuse** et le strict respect de la **procédure légale** et du **délai d'un mois** pour invoquer la faute. Le non-respect de ces conditions expose l'employeur à une requalification en licenciement abusif avec condamnation à des dommages-intérêts substantiels, voire à une réintégration ordonnée par le juge.

La jurisprudence luxembourgeoise privilégie une approche nuancée : elle reconnaît la gravité objective d'une absence prolongée mais exige la démonstration d'un comportement réellement fautif du salarié, en tenant compte du contexte complet de la relation de 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.