Un registre des absences est-il obligatoire ?

Réponse courte

Non. Aucun texte n'impose de registre des absences, pas plus qu'il n'impose de registre du personnel. Ce que la loi organise, ce sont les **justificatifs** de certaines absences et les **délais** dans lesquels ils doivent parvenir à l'employeur.

Le mécanisme le plus précis est celui de l'incapacité de travail : le salarié avertit personnellement l'employeur **le jour même de l'empêchement**, puis lui soumet **au plus tard le troisième jour** un certificat médical attestant l'incapacité et sa durée prévisible (L.121-6). C'est la réception de cet avertissement ou de ce certificat qui déclenche la protection contre le licenciement, pour **vingt-six semaines** au plus.

Le registre du temps de travail de l'article L.211-29 porte, lui, sur les heures effectuées — il n'a pas vocation à recenser les absences.

Définition

L'**absence** n'a pas de définition légale unique : congé annuel, incapacité de travail, congé pour raisons familiales, congé parental et absence non justifiée obéissent à des régimes distincts, avec des justificatifs différents.

Le **registre** suppose un texte qui l'impose et en fixe le contenu. Rien de tel n'existe ici : ce que l'employeur tient relève de sa propre organisation, sous le régime du RGPD.

Conditions d’exercice

Ce qui compte est de pouvoir justifier chaque absence et les dates qui s'y attachent.

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

Situation	Justificatif	Base
Incapacité de travail	Avertissement le jour même, certificat au plus tard le troisième jour	L.121-6, paragraphes 1 et 2
Protection contre le licenciement	Date de réception de l'avertissement ou du certificat	L.121-6, paragraphe 3
Congé annuel	Demande et accord, selon les modalités convenues dans l'entreprise	Régime du congé annuel
Congé parental	Demande dans les délais légaux et décision	L.234-43 et suivants
Absence non justifiée	Trace des demandes de justification adressées au salarié	Charge de la preuve du fait invoqué
Registre des absences	Aucune obligation	Aucun texte

Modalités pratiques

L'essentiel tient dans les dates : c'est la chronologie, non le recensement, qui produit des effets juridiques.

Geste	Marche à suivre
Réception d'un avertissement d'absence	Noter la date et l'heure, ainsi que le canal utilisé
Réception d'un certificat	Enregistrer la date de réception et la durée couverte
Prolongation	Conserver la chronologie complète, qui détermine le terme des vingt-six semaines
Absence injustifiée	Écrire au salarié et conserver l'envoi, avant toute conséquence
Suivi interne	Tenir un tableau de gestion, en le rattachant au registre des traitements
Conservation	Le temps de la gestion de l'absence et de la prescription applicable

Pratiques et recommandations

La date de réception du certificat est la seule information réellement décisive. Elle conditionne la protection contre le licenciement, qui interdit à l'employeur de notifier une rupture ou de convoquer à un entretien préalable — même pour motif grave — pendant vingt-six semaines à compter de la survenance de l'incapacité. Un tableau qui note la date du certificat mais non celle de sa réception passe à côté de l'essentiel.

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

Le tableau de suivi des absences, largement répandu, reste utile à condition d'être traité pour ce qu'il est : un traitement de données de gestion, à inscrire au registre des traitements, avec une durée annoncée. Il n'a aucune valeur réglementaire et ne doit pas conserver l'historique des salariés partis.

Attention enfin aux motifs. Un tableau qui mentionne la pathologie, ou même une catégorie médicale, transforme un outil de gestion en traitement de données de santé. La durée de l'absence suffit à la gestion ; la cause médicale ne regarde pas l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Avertissement le jour même, certificat au plus tard le troisième jour, protection de vingt-six semaines
Article L.211-29 du Code du travail	Registre du temps de travail, portant sur les heures effectuées
Articles L.234-43 et suivants du Code du travail	Congé parental : conditions et délais de demande
RGPD, article 9	Interdiction de principe du traitement des données de santé
RGPD, article 30	Registre des activités de traitement, où figure le suivi des absences

Aucun registre des absences n'est imposé : ce sont les justificatifs et leurs dates qui produisent des effets. Enregistrez la date de réception du certificat médical, elle fixe le point de départ de la protection de vingt-six semaines.

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.