Existe-t-il un registre des absences de longue durée ?

Réponse courte

Non. Aucun registre des absences n'est prévu par le Code du travail, pas davantage pour les absences prolongées que pour les autres. Ce que la loi organise, ce sont des **justificatifs** et des **délais**, dont le suivi conditionne des effets juridiques précis.

Le mécanisme central est celui de l'article **L.121-6** : le salarié avertit l'employeur **le jour même** de l'empêchement et lui soumet **au plus tard le troisième jour** un certificat attestant l'incapacité et sa durée prévisible. La réception de cet avertissement ou de ce certificat interdit à l'employeur de notifier une résiliation ou de convoquer à un entretien préalable — **même pour motif grave** — pendant **vingt-six semaines** à compter de la survenance de l'incapacité.

C'est donc la **date de réception** qu'il faut suivre, et la chronologie des prolongations, non un registre d'absences.

Définition

L'**absence de longue durée** n'a pas de définition légale. Le seuil qui compte est celui des vingt-six semaines de protection, calculé à partir de la survenance de l'incapacité.

Le **suivi** est un outil de gestion, soumis au RGPD. Il n'a ni contenu imposé ni valeur réglementaire, et ne doit contenir aucune donnée médicale.

Conditions d’exercice

Ce qui produit des effets, ce sont les dates, non le recensement.

Élément	Effet	Base
Avertissement le jour même	Déclenche la protection	L.121-6, paragraphe 1er
Certificat au plus tard le troisième jour	Confirme l'incapacité et sa durée prévisible	L.121-6, paragraphe 2
Date de survenance de l'incapacité	Point de départ des vingt-six semaines	L.121-6, paragraphe 3
Prolongations successives	Chronologie déterminant le terme de la protection	L.121-6
Cause médicale	Ne doit pas figurer au suivi	RGPD, article 9
Registre des absences	Inexistant	Aucun texte

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

Modalités pratiques

Le suivi utile tient en quelques colonnes, dont aucune ne porte sur la santé.

Colonne	Contenu
Salarié	Identification
Date de l'avertissement	Jour et heure de l'information reçue
Date de réception du certificat	Élément déterminant pour la protection
Période couverte	Début et fin de l'incapacité déclarée
Prolongations	Dates de réception successives
Terme de la protection	Vingt-six semaines depuis la survenance

Pratiques et recommandations

La date de réception est plus importante que la date du certificat. C'est elle qui établit que l'employeur était informé, et donc que l'interdiction de notifier s'appliquait : un suivi qui note l'une sans l'autre passe à côté de l'essentiel.

Le calcul du terme de la protection se fait à l'avance. Vingt-six semaines représentent six mois, et une décision prise à quelques jours du terme sur la foi d'une estimation approximative peut être frappée de nullité.

La cause médicale n'a pas à figurer dans le suivi. La durée et la nature juridique de l'absence suffisent à la gestion ; mentionner une pathologie transforme un tableau de gestion en traitement de données de santé, sans le moindre avantage pratique.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Avertissement le jour même, certificat au 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
RGPD, article 9	Interdiction de principe du traitement des données de santé
RGPD, article 30	Registre des traitements, où figure le suivi des absences
Article L.234-47, paragraphe (8) du Code du travail	Nullité du licenciement pendant le congé parental
Article L.124-10 du Code du travail	Motif grave, écarté pendant la période de protection

Aucun registre des absences n'existe : ce sont les dates de réception des certificats qui produisent des effets. Calculez à l'avance le terme des vingt-six semaines, car une décision prise quelques jours trop tôt est frappée de nullité.

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.