Existe-t-il des seuils déclenchant une vérification obligatoire des justificatifs ?

Réponse courte

Il n'existe **aucun seuil légal** (nombre de jours d'absence, fréquence, montant, etc.) déclenchant automatiquement une vérification obligatoire des justificatifs par l'employeur au Luxembourg. La loi impose seulement la remise d'un certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence pour maladie, mais ne prévoit pas de seuil chiffré pour la vérification systématique des justificatifs.

L'employeur dispose d'un **droit de contrôle permanent** et peut vérifier l'authenticité des justificatifs à tout moment, sans condition de seuil, dès lors qu'un doute légitime existe. Les modalités et critères de vérification peuvent être précisés dans le règlement interne ou la politique RH de l'entreprise.

Définition

La vérification des justificatifs désigne l'obligation pour l'employeur de contrôler l'authenticité et la conformité des documents remis par le salarié pour justifier une absence, notamment en cas de maladie, d'accident ou d'autres motifs légaux d'absence. Cette vérification peut être imposée par la loi, par la convention collective applicable ou par le règlement interne de l'entreprise. Les justificatifs concernés incluent principalement les certificats médicaux, attestations officielles ou tout document requis pour l'octroi d'un congé ou d'une absence autorisée.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la législation ne prévoit pas de seuil chiffré (nombre de jours d'absence, fréquence, montant, etc.) déclenchant automatiquement une obligation légale de vérification des justificatifs par l'employeur. Toutefois, certains seuils sont indirectement fixés par la loi pour l'exigibilité des justificatifs : par exemple, l'article L.121-6 du Code du travail impose la remise d'un certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence pour maladie. En dehors de ces cas, l'employeur peut exiger un justificatif dès le premier jour d'absence, sauf disposition conventionnelle contraire. Il n'existe pas de seuil légal déclenchant une vérification obligatoire systématique, mais l'employeur conserve un droit de contrôle permanent sur la véracité des justificatifs remis.

Modalités pratiques

L'employeur peut procéder à la vérification des justificatifs à tout moment, sans condition de seuil, dès lors qu'un doute légitime existe sur l'authenticité ou la validité du document présenté. Cette vérification peut prendre la forme d'une demande de confirmation auprès de l'émetteur du justificatif (médecin, autorité administrative), d'un contrôle médical patronal (en cas d'incapacité de travail), ou d'une analyse documentaire interne. En cas de suspicion de

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

fraude, l’employeur peut engager une procédure disciplinaire, voire saisir les autorités compétentes. Il est recommandé de formaliser les modalités de vérification dans le règlement interne ou la politique RH de l’entreprise afin d’assurer la transparence et l’égalité de traitement.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs de définir clairement, dans le règlement interne ou la politique d’absence, les situations dans lesquelles une vérification des justificatifs sera systématiquement opérée (par exemple, absences répétées, absences précédant ou suivant un week-end ou un jour férié, etc.), tout en respectant le principe de proportionnalité et la protection des données personnelles. Les contrôles doivent être réalisés de manière non discriminatoire et justifiée par des éléments objectifs. L’employeur doit veiller à ne pas porter atteinte à la vie privée du salarié et à respecter le secret médical lors des vérifications. Une traçabilité des contrôles effectués est recommandée pour prévenir tout litige ultérieur.

Cadre juridique

La vérification des justificatifs d’absence s’appuie principalement sur les articles L.121-6 et L.121-7 du Code du travail, qui encadrent l’obligation de remise et la validité des certificats médicaux. Le Code du travail ne fixe aucun seuil automatique de déclenchement d’une vérification obligatoire, mais confère à l’employeur un droit de contrôle permanent. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l’employeur peut vérifier l’authenticité des justificatifs à tout moment, sous réserve de respecter la vie privée et le secret médical. Les modalités de contrôle doivent également être conformes à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l’égard du traitement des données à caractère personnel.

L’absence de seuil légal n’exonère pas l’employeur de justifier objectivement toute vérification et de respecter la confidentialité des informations recueillies lors du contrôle des justificatifs.

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.