Que faire si le taux d'absentéisme est élevé ?

Réponse courte

En cas de taux d’absentéisme élevé, il faut d’abord analyser quantitativement et qualitativement les absences (motifs, fréquence, répartition, durée) et tenir un registre précis, conformément à la législation. Il est recommandé de rencontrer individuellement les salariés concernés pour comprendre les causes, en respectant leur droit à l’accompagnement syndical ou par la délégation du personnel.

Des mesures correctives peuvent être envisagées, comme la mise en place d’une politique de prévention, l’amélioration des conditions de travail, la gestion du stress ou l’adaptation des horaires. En cas d’absences injustifiées répétées, une procédure disciplinaire peut être engagée dans le respect strict du Code du travail et des conventions collectives. Toute action doit respecter les droits des salariés, la protection des données et privilégier le dialogue social.

Définition

L’absentéisme correspond à l’ensemble des absences non planifiées des salariés sur leur lieu de travail, qu’elles soient justifiées (maladie, accident, obligations familiales) ou injustifiées. Un taux d’absentéisme élevé se manifeste par une fréquence ou une durée d’absences supérieure à la moyenne sectorielle ou à la norme interne de l’entreprise, ce qui peut impacter la performance, l’organisation et le climat social.

L’absentéisme peut résulter de causes multiples, telles que des conditions de travail difficiles, des problèmes de santé, des conflits internes ou un manque de motivation. Il est important de distinguer les absences légitimes, protégées par la loi, des absences injustifiées pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires.

Conditions d’exercice

La gestion de l’absentéisme relève de la responsabilité de l’employeur, qui doit respecter les droits des salariés tout en assurant la continuité de l’activité. L’employeur doit distinguer les absences légitimes (maladie, maternité, congés légaux) des absences injustifiées, en s’appuyant sur les justificatifs prévus par la loi.

Toute mesure prise doit respecter le Code du travail luxembourgeois, la convention collective applicable, ainsi que les principes d’égalité de traitement et de non-discrimination (articles L.251-1 et suivants). Les actions correctives ne peuvent porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés, notamment en matière de protection de la santé, de la vie privée et de la traçabilité des décisions.

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

Modalités pratiques

En cas de taux d'absentéisme élevé, l'employeur doit procéder à une analyse quantitative et qualitative des absences, en examinant les motifs, la fréquence, la répartition par service et la durée. Il est obligatoire de tenir un registre précis des absences, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail, afin d'assurer la traçabilité et la conformité des données.

L'employeur peut convoquer les salariés concernés à un entretien individuel pour comprendre les causes de l'absentéisme, en respectant le droit à l'accompagnement syndical ou par un membre de la délégation du personnel (articles L.125-1 et suivants). En cas d'absences répétées injustifiées, une procédure disciplinaire peut être engagée, dans le respect des règles de procédure prévues par le Code du travail et la convention collective.

Pour les absences pour maladie, l'employeur peut solliciter un contrôle médical dans les conditions prévues par l'article L.121-6(3). Toute collecte ou traitement de données personnelles doit respecter la législation sur la protection des données (RGPD et loi du 1er août 2018).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une politique de prévention de l'absentéisme, incluant l'information des salariés sur leurs droits et obligations, la sensibilisation des managers et l'amélioration des conditions de travail. L'analyse des causes peut conduire à des actions sur l'organisation du travail, la gestion du stress, la prévention des risques psychosociaux ou l'adaptation des horaires.

La concertation avec la délégation du personnel est conseillée pour élaborer des mesures collectives et garantir l'encadrement humain des démarches. L'instauration d'un suivi individualisé, la réintégration progressive après une longue absence et la mise en place d'un plan d'action peuvent contribuer à réduire l'absentéisme.

Cadre juridique

La gestion de l'absentéisme est encadrée principalement par le Code du travail luxembourgeois, notamment :

- **Article L.121-6** : Obligation d'information de l'employeur en cas d'absence et tenue du registre des absences
- **Article L.121-6(3)** : Contrôle médical en cas d'absence pour maladie
- **Article L.121-7** : Justification de l'absence pour maladie
- **Article L.121-8** : Protection contre le licenciement en cas de maladie
- **Articles L.125-1 et suivants** : Délégation du personnel et droit d'accompagnement
- **Articles L.251-1 et suivants** : Égalité de traitement et non-discrimination
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel**
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**

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

Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions spécifiques. Toute sanction disciplinaire doit respecter la procédure prévue par le Code du travail et être motivée.

Un taux d’absentéisme élevé peut révéler des dysfonctionnements organisationnels ou des risques psychosociaux. Il est essentiel d’agir avec discernement, en privilégiant le dialogue social et la prévention, tout en respectant strictement les droits des salariés et les procédures légales. Toute mesure arbitraire ou disproportionnée expose l’employeur à un risque de contentieux devant les juridictions du 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.

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