

# Quels sont les impacts des absences injustifiées sur les droits conventionnels acquis ?

## Réponse courte

Les **absences injustifiées** peuvent entraîner une **suspension temporaire** de l'acquisition de nouveaux droits conventionnels et, dans certains cas limités, une **réduction proportionnelle** des avantages en cours d'acquisition, à condition qu'une clause explicite de la **convention collective** le prévoie. Cependant, les **droits déjà définitivement acquis** ne peuvent être remis en cause.

Toute mesure doit respecter un principe strict de **proportionnalité** et être expressément prévue par la convention applicable. Les employeurs du secteur SAS doivent documenter rigoureusement chaque absence injustifiée et ses conséquences, sous peine de voir leurs décisions annulées en cas de contentieux. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

## Définition

Une **absence injustifiée** constitue toute période pendant laquelle le salarié s'absente de son poste **sans autorisation préalable** ni **justification légalement reconnue**. Les **droits conventionnels** englobent l'ensemble des avantages accordés aux salariés par une **convention collective**, un **accord d'entreprise** ou un **usage constant**.

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) prévoit des dispositions spécifiques concernant l'impact des absences sur les droits conventionnels.

## Questions fréquentes

### Combien de temps l'employeur doit-il conserver les preuves des mesures prises pour absences injustifiées ?

L'employeur doit conserver la preuve de la légitimité et de la proportionnalité des mesures prises pendant une durée minimale de 3 ans. Cette documentation doit inclure le constat écrit de chaque absence, la notification au salarié, et la traçabilité des décisions prises.

### Qu'est-ce qu'une absence injustifiée et comment impacte-t-elle les droits conventionnels au Luxembourg ?

Une absence injustifiée est toute période pendant laquelle le salarié s'absente sans autorisation préalable ni justification légalement reconnue selon l'article L.121-7 du Code du travail. Elle peut entraîner une suspension temporaire de l'acquisition de nouveaux droits conventionnels ou une réduction proportionnelle des avantages en cours d'acquisition, mais ne peut jamais remettre en cause les droits déjà définitivement acquis.

### Quelles conditions doivent être respectées pour appliquer des mesures sur les droits conventionnels suite à des absences injustifiées ?

L'employeur doit respecter plusieurs conditions : avoir une clause explicite dans la convention collective, respecter le principe de proportionnalité, notifier par écrit le salarié avec un délai de prévenance de 15 jours, consulter les délégués du personnel conformément à l'article L.414-3, et maintenir un registre détaillé des absences et mesures prises.

## Quels types d'impacts peuvent être appliqués aux droits conventionnels en cas d'absences injustifiées ?

Les impacts possibles incluent la suspension temporaire de l'acquisition d'ancienneté, le report de l'attribution de certains avantages, et la réduction proportionnelle des primes de présence. Ces mesures ne peuvent concerner que les droits en cours d'acquisition, jamais les droits déjà acquis définitivement.

## Conditions d'exercice

L'impact sur les droits conventionnels est soumis à des conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Clause conventionnelle explicite</b>	La convention collective doit détailler les modalités d'impact
<b>Absence de justification</b>	L'absence doit être dépourvue de tout motif valable
<b>Proportionnalité</b>	Le principe de proportionnalité doit être strictement respecté
<b>Notification préalable</b>	Une notification écrite préalable au salarié est obligatoire
<b>Consultation délégués</b>	Information et consultation des délégués du personnel sur les conditions de travail et d'emploi (art. <a href="#">L.414-3</a> , al. 1 — attributions générales de la délégation)
<b>Droits acquis</b>	Ne peuvent jamais être remis en cause
<b>Droits en cours d'acquisition</b>	Peuvent être suspendus ou réduits proportionnellement

## Modalités pratiques

Les procédures à suivre par l'employeur sont les suivantes.

Étape	Action
<b>Constat écrit</b>	Établir un constat écrit de chaque absence injustifiée
<b>Information salarié</b>	Informers le salarié par écrit des conséquences spécifiques
<b>Délai de prévenance</b>	Respecter un délai de 15 jours avant application
<b>Registre</b>	Maintenir un registre détaillé des absences et des mesures prises
<b>Traçabilité</b>	Garantir la traçabilité des décisions et leur motivation
<b>Application uniforme</b>	Appliquer uniformément les dispositions conventionnelles
<b>Suspension ancienneté</b>	Suspension temporaire possible de l'acquisition d'ancienneté
<b>Report avantages</b>	Report possible de l'attribution de certains avantages
<b>Réduction primes</b>	Réduction proportionnelle possible des primes de présence

## Pratiques et recommandations

**Élaborer une politique** d'entreprise claire et écrite sur la gestion des absences injustifiées, en intégrant les dispositions de la convention SAS. **Mettre en place** un système de suivi transparent et équitable permettant la traçabilité de chaque décision prise. **Former l'encadrement** à la gestion des absences et aux conséquences conventionnelles afin d'assurer une application cohérente. **Privilégier le dialogue** et les mesures préventives avant toute décision d'impact sur les droits. **Documenter rigoureusement** chaque étape du processus et respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Arts. <u>L.162-1</u> à <u>L.162-6</u></b>	Définition et application des conventions collectives
<b>Art. <u>L.414-3</u></b>	Information et consultation de la délégation du personnel sur les conditions de travail et d'emploi (attributions générales)
<b>Art. <u>L.251-1</u></b>	Non-discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie (Titre V, Livre II du Code du travail)
<b>Art. <u>L.224-3</u></b>	Retenues admissibles sur salaires (amendes, réparation de dommage, fournitures) — à invoquer en cas de retenue liée à une absence injustifiée
<b>Convention collective SAS 2025-2027</b>	Dispositions spécifiques relatives aux absences et leurs conséquences ; modalités de calcul et d'application des impacts

Toute décision d'impact sur les droits conventionnels doit être **précédée d'une évaluation humaine** et ne peut être automatisée. L'employeur doit conserver la **preuve de la légitimité** et de la **proportionnalité** des mesures prises pendant une durée minimale de **3 ans**. Les **droits fondamentaux** du salarié ne peuvent jamais être affectés par ces mesures.

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.