

Comment traiter les absences injustifiées dans le calcul du Revenu Professionnel Mensuel (RPM) au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

Les **absences injustifiées** doivent être **déduites du Revenu Professionnel Mensuel (RPM)** au Luxembourg en 2025, au **prorata du temps d'absence**, sur la base du **salaire contractuel brut**. Elles ne sont pas rémunérées, n'ouvrent droit à aucune indemnité compensatoire, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif et n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté ou des droits sociaux.

Pour appliquer cette déduction, l'employeur doit **constater formellement** l'absence, respecter la **procédure disciplinaire** (information et recueil des explications du salarié), notifier par écrit la qualification d'absence injustifiée et tenir un registre précis des absences. Toute déduction opérée sans respect de cette procédure expose l'employeur à un **risque de litige**.

Définition

Une **absence injustifiée** correspond à toute période durant laquelle un salarié ne se présente pas à son poste **sans autorisation préalable** de l'employeur et **sans motif légitime** reconnu par la législation luxembourgeoise. Cette absence se distingue des **absences justifiées** telles que la maladie, le congé légal ou l'accident du travail.

Dans le cadre du calcul du **Revenu Professionnel Mensuel (RPM)**, l'absence injustifiée entraîne des conséquences spécifiques sur la rémunération, l'acquisition de droits sociaux et l'ancienneté du salarié. Elle constitue également un **manquement disciplinaire** pouvant justifier des sanctions.

Questions fréquentes

Comment les absences injustifiées impactent-elles le calcul du Revenu Professionnel Mensuel (RPM) au Luxembourg ?

Les absences injustifiées doivent être déduites du Revenu Professionnel Mensuel (RPM) au prorata du temps d'absence, sur la base du salaire contractuel brut. Elles ne sont pas rémunérées, n'ouvrent droit à aucune indemnité compensatoire et ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Les absences injustifiées donnent-elles droit à des congés payés ou comptent-elles dans l'ancienneté ?

Non, les absences injustifiées n'ouvrent droit à aucun congé payé et ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté ni dans les périodes assimilées pour la sécurité sociale. Elles sont traitées distinctement et cumulativement.

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter avant de déduire une absence injustifiée du RPM ?

L'employeur doit constater formellement l'absence, respecter la procédure disciplinaire en informant le salarié et en recueillant ses explications conformément au principe du contradictoire, puis notifier par écrit la qualification d'absence injustifiée avant toute déduction.

Quels risques encourt l'employeur s'il déduit une absence sans respecter la procédure légale ?

Toute déduction opérée sans constatation formelle et contradictoire de l'absence injustifiée expose l'employeur à un risque de litige prud'homal et de rappel de salaire. Il est impératif de respecter la procédure disciplinaire et de conserver la preuve de la notification au salarié.

Conditions d'exercice

Pour qu'une absence soit qualifiée d'injustifiée, l'employeur doit satisfaire à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Exigence
Constatation formelle	Constater et documenter l'absence non autorisée
Principe du contradictoire	Informé le salarié et lui permettre de présenter ses explications
Vérification des motifs	S'assurer de l'absence de tout motif valable (certificat médical, autorisation écrite, force majeure)
Notification écrite	Consigner et notifier par écrit la qualification d'absence injustifiée
Égalité de traitement	Respecter l'égalité de traitement et la traçabilité des démarches

L'employeur ne peut procéder à une déduction **arbitraire** sans respecter cette procédure préalable.

Modalités pratiques

La déduction des absences injustifiées suit des règles précises applicables dès la constatation de l'absence.

Aspect	Modalité
Rémunération	Heures ou journées d'absence injustifiée non rémunérées, déduites du RPM du mois concerné
Base de calcul	Prorata du temps d'absence sur le salaire contractuel brut
Assimilation	Aucune assimilation à du temps de travail effectif
Indemnité	Aucune indemnité compensatoire ni maintien de la rémunération
Ancienneté	Non prise en compte dans l'ancienneté ni les périodes assimilées pour la sécurité sociale
Cumul	Chaque période traitée distinctement et cumulativement dans le calcul du RPM
Bulletin de paie	Déduction apparaissant clairement avec mention de la période concernée

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser la procédure** de constatation des absences injustifiées dans le règlement interne ou une note de service, afin d'assurer la transparence et la traçabilité. L'employeur doit **systématiquement notifier par écrit** au salarié la qualification d'absence injustifiée, en précisant la période concernée et la conséquence sur la rémunération.

Il est conseillé de tenir un **registre précis** des absences injustifiées pour justifier toute déduction opérée sur le RPM, notamment en cas de contrôle ou de contestation. Avant toute déduction, il convient de **solliciter des explications écrites** du salarié en cas de doute sur la justification de l'absence.

Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus strictes, mais ne peuvent assimiler une absence injustifiée à du temps de travail effectif pour le calcul du RPM. Il est essentiel de garantir l'**égalité de traitement** entre salariés.

Cadre juridique

Le traitement des absences injustifiées dans le calcul du RPM est encadré par les dispositions suivantes :

Référence	Objet
Art. <u>L.211-4</u>	Définition de la durée de travail et du temps de travail effectif
Art. <u>L.211-29</u>	Obligations de tenue du registre du temps de travail et de traçabilité
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement

Ces dispositions imposent le respect du **contradictoire**, de l'**égalité de traitement** et de la **traçabilité** des décisions. Toute **sanction pécuniaire supplémentaire** est interdite, sauf dispositions conventionnelles expresses et licites. La jurisprudence nationale confirme que l'absence injustifiée ne constitue pas du temps de travail effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération ni assimilation à des droits sociaux.

L'employeur doit veiller à ne pas confondre **absence injustifiée** et **absence irrégulièrement justifiée**. Toute déduction opérée sur le RPM sans constatation formelle et contradictoire de l'absence injustifiée expose l'employeur à un risque de **litige devant le tribunal du travail** et de rappel de salaire. Il est impératif de respecter la **procédure disciplinaire**, de garantir l'encadrement humain des décisions et de conserver la preuve de la notification au salarié.

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.