Une absence non justifiée fait-elle perdre toute la prime de fin d'année ?

Réponse courte

Oui, mais l'employeur dispose d'un délai bref pour l'opposer. L'annexe IV, point 18.5.2, prévoit qu'une absence non justifiée entraîne la **suppression totale** de la prime — non une réduction proportionnelle.

La sanction est assortie d'une exigence de forme. Cette suppression doit être **confirmée par écrit au salarié dans les meilleurs délais, au plus tard avec le décompte du mois en cours**. Elle ne peut donc pas être annoncée en décembre pour une absence survenue en mars.

Une forclusion ferme définitivement la porte : « lorsque l'employeur omet d'informer le salarié dans les **deux mois** qui suivent l'absence, cette absence ne donnera plus lieu à une réduction de la prime ». Passé ce délai, la prime est due en entier, quelle qu'ait été la gravité de l'absence. La même absence peut par ailleurs justifier un licenciement sans préavis si elle atteint trois jours consécutifs.

Définition

L'**absence non justifiée** est celle qui n'est couverte ni par un certificat, ni par une autorisation préalable, ni par un cas de force majeure. La convention ne fixe pas de durée minimale.

La **forclusion** de deux mois est un délai préfix : son expiration éteint définitivement le droit de l'employeur de réduire la prime à raison de l'absence concernée.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il notifier cette suppression ?

Dans les meilleurs délais, au plus tard avec le décompte du mois en cours — et en tout état de cause dans les deux mois suivant l'absence.

Que se passe-t-il si l'employeur notifie la suppression trop tard ?

L'absence ne peut plus réduire la prime, quelle qu'ait été sa gravité : le délai de deux mois est une forclusion.

Quelle sanction frappe une absence non justifiée sur la prime de fin d'année ?

La suppression totale de la prime de 5 % et de son complément de 2 %, sans proportionnalité.

Une absence non justifiée produit-elle d'autres effets que sur la prime ?

Oui. Elle peut faire perdre le paiement d'un jour férié et, si elle atteint trois jours consécutifs, justifier un licenciement sans préavis.

Une information orale suffit-elle à supprimer la prime ?

Non. L'écrit fixe la date de notification, qui conditionne la forclusion, et identifie l'absence concernée.

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

Conditions d’exercice

Trois conditions gouvernent la suppression.

Condition	Contenu
Fait générateur	Une absence non justifiée
Effet	Suppression totale de la prime, sans proportionnalité
Forme	Confirmation écrite au salarié
Délai de principe	Dans les meilleurs délais, au plus tard avec le décompte du mois en cours
Forclusion	Deux mois à compter de l'absence
Effet de la forclusion	L'absence ne peut plus réduire la prime

Modalités pratiques

Les autres conséquences d'une absence non justifiée relèvent d'autres stipulations.

Conséquence	Condition	Article
Suppression de la prime	Absence non justifiée, information écrite dans les deux mois	Annexe IV, 18.5.2
Licenciement sans préavis	Trois jours consécutifs sans excuse	6.1
Licenciement sans préavis	Absences répétées malgré avertissement écrit	6.1
Perte du paiement d'un jour férié	Absence sans permission la veille ou le lendemain	24.4
Perte du paiement d'un jour férié	Plus de trois jours d'absence sans permission dans les 25 jours ouvrables précédents	24.4
Information de la délégation	Le jour même de tout avertissement écrit	5.1

Pratiques et recommandations

Une absence de mars doit être notifiée avant fin mai, sinon elle ne touchera pas la prime de décembre. Le délai de deux mois impose un suivi mensuel des absences, pas une revue annuelle.

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

Une seule journée non justifiée emporte 7 % du salaire annuel. Réserver cette conséquence aux cas réellement caractérisés, et documenter la qualification, limite le risque de contestation.

Écrivez, même si vous avez déjà parlé. L'écrit fixe la date de notification, qui conditionne la forclusion, et identifie l'absence concernée : une communication orale ne satisfait pas le texte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Annexe IV, 18.5.2 CCT Bâtiment 2025	Suppression totale, confirmation écrite et forclusion de deux mois
Annexe IV, 18.5.3 CCT Bâtiment 2025	Absences non prises en compte
Art. 6.1 CCT Bâtiment 2025	Trois jours d'absence consécutifs et absences répétées
Art. 24.4 CCT Bâtiment 2025	Perte du paiement du jour férié
Art. 5.1 CCT Bâtiment 2025	Information de la délégation de tout avertissement écrit
Art. L.121-6 (1) et (2) du Code du travail	Avertissement le jour même et certificat au troisième jour

La suppression est totale, sans proportionnalité, mais elle se prescrit en deux mois faute d'information écrite du salarié. Un suivi mensuel des absences conditionne l'efficacité de la mesure.

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.