En cas de faute grave, le salarié perd-il ses droits à certaines indemnités ?

Réponse courte

Oui, en cas de **faute grave** selon l'article **L.124-10** du Code du travail, le salarié **perd définitivement** l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ. Il **conserve** l'indemnité compensatoire de congé non pris, le salaire dû jusqu'à la rupture effective, le certificat de travail et le solde de tout compte.

L'**ADEM** peut refuser ou réduire l'indemnité de chômage en cas de perte d'emploi par faute volontaire. La **charge de la preuve** de la faute grave incombe entièrement à l'employeur.

Définition

La **faute grave** est définie par l'article **L.124-10** du Code du travail comme "tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail". Elle constitue un manquement suffisamment grave pour justifier la **rupture immédiate** du contrat sans préavis ni indemnité de départ.

Le **licenciement pour faute grave** permet à l'employeur de résilier le contrat de travail avec **effet immédiat**, sans respecter de délai de préavis ni verser l'indemnité de départ légale. La qualification de faute grave relève de l'**appréciation souveraine** des juridictions du travail luxembourgeoises.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il prouver la faute grave ?

L'employeur doit documenter méticuleusement tous les manquements : faits précis et datés, éléments probants (témoignages, emails, constats), respect de la chronologie, et conservation de tous les éléments de preuve. Une documentation insuffisante ou une procédure irrégulière expose à une requalification en licenciement abusif.

La faute grave doit-elle être immédiatement sanctionnée ?

Oui, selon l'article L.124-10, la faute grave doit rendre 'immédiatement' impossible le maintien des relations de travail. L'employeur ne peut invoquer des faits anciens déjà connus et tolérés. Le principe d'immédiateté est strictement contrôlé par les juridictions luxembourgeoises dans l'appréciation de la qualification de faute grave.

Le licenciement pour faute grave affecte-t-il les droits au chômage ?

Oui, l'ADEM peut réduire ou refuser l'indemnité de chômage en cas de faute volontaire lourde. Cependant, le salarié conserve ses droits au certificat de travail et au solde de tout compte incluant l'indemnité de congé non pris.

Qu'est-ce qui constitue une faute grave justifiant la perte d'indemnités ?

Une faute grave est un comportement ou des actes rendant impossible le maintien de la relation de travail, même temporairement. Il s'agit d'une violation grave des obligations contractuelles ou légales, justifiant une rupture immédiate sans préavis ni indemnité de départ selon l'article L.124-6 du Code du travail.

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

Quel est le délai de prescription pour invoquer une faute grave ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter du jour où il a eu connaissance des faits pour notifier le licenciement pour faute grave. Ce délai court à partir du moment où l'employeur a une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié, selon la jurisprudence luxembourgeoise.

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour licencier pour faute grave ?

L'employeur doit notifier le licenciement par écrit de manière motivée dans le mois suivant la connaissance des faits. Il doit organiser un entretien préalable sauf impossibilité liée à la gravité, et respecter la procédure disciplinaire avec traçabilité des échanges.

Quelles indemnités le salarié perd-il en cas de licenciement pour faute grave au Luxembourg ?

En cas de faute grave, le salarié perd l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ. Il conserve cependant l'indemnité compensatoire de congé non pris et le salaire dû jusqu'à la rupture effective du contrat.

Quelles sont les conséquences d'une requalification du licenciement pour faute grave ?

Si le licenciement pour faute grave est requalifié en licenciement abusif par le tribunal, l'employeur devra verser toutes les indemnités légales : indemnité de préavis, indemnité de départ (si 5 ans d'ancienneté), et éventuellement des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Conditions d’exercice

Le licenciement pour faute grave doit respecter une **procédure stricte** :

Conditions de forme obligatoires :

- **Notification écrite** par lettre recommandée ou remise en main propre
- **Motivation précise** des faits reprochés dans la lettre de licenciement
- **Respect du délai d'un mois** à compter de la connaissance des faits par l'employeur
- **Entretien préalable** obligatoire dans les entreprises d'au moins 150 salariés

Conditions de fond :

- **Gravité objective** des faits rendant impossible le maintien de la relation de travail
- **Faits précis et datés** permettant de vérifier le respect du délai de prescription
- **Lien de causalité** entre les faits et l'impossibilité de maintenir le contrat
- **Proportionnalité** entre la sanction et la gravité des manquements

Charge de la preuve :

- L'employeur doit **prouver la réalité** et la **gravité** des faits reprochés
- **Documentation complète** des manquements et de leurs circonstances
- **Éléments probants** (témoignages, constats, correspondances, etc.)

Modalités pratiques

Procédure de licenciement :

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

- **Lettre recommandée** précisant les faits reprochés avec dates exactes
- **Conservation de tous éléments** de preuve justifiant la qualification de faute grave
- **Respect des délais** : notification dans le mois de la connaissance des faits
- **Remise immédiate** du certificat de travail et établissement du solde de tout compte

Droits conservés par le salarié :

- **Indemnité compensatrice de congé** pour les jours non pris
- **Salaire** jusqu'à la date effective de rupture du contrat
- **Certificat de travail** obligatoire selon l'article L.125-6
- **Solde de tout compte** avec décompte détaillé des sommes dues

Conséquences sur l'indemnisation chômage :

- **Sanction ADEM possible** : exclusion temporaire ou réduction des prestations
- **Appréciation au cas par cas** de la faute volontaire par l'ADEM
- **Possibilité de recours** contre les décisions de l'ADEM devant le tribunal du travail

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Documenter méticuleusement** tous les manquements et leurs circonstances
- **Respecter scrupuleusement** la procédure de licenciement pour éviter la requalification
- **Conserver tous éléments** probants (emails, témoignages, constats, rapports)
- **Former les managers** aux critères de qualification de la faute grave
- **Consulter un conseiller juridique** en cas de doute sur la qualification

Pour les responsables RH :

- **Vérifier la chronologie** des faits et le respect du délai de prescription
- **S'assurer de la cohérence** entre les faits reprochés et la sanction
- **Distinguer** faute grave, faute simple et faute lourde selon la jurisprudence
- **Préparer la documentation** nécessaire en cas de contestation judiciaire
- **Assurer l'égalité de traitement** dans l'application des sanctions disciplinaires

Prévention des risques juridiques :

- **Éviter la requalification** en licenciement abusif par une procédure rigoureuse
- **Traçabilité complète** de tous les échanges et décisions
- **Respect du principe** de proportionnalité et d'égalité de traitement
- **Anticipation des contentieux** par une documentation préventive

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

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.124-10** : Définition de la faute grave et procédure de licenciement immédiat
- **Article L.124-7** : Exclusion du droit à l'indemnité de départ en cas de faute grave
- **Article L.125-6** : Obligations relatives au certificat de travail
- **Articles L.233-1 et suivants** : Droit aux congés payés et indemnité compensatrice

Législation sociale :

- **Règlement ADEM** sur les sanctions en cas de perte d'emploi par faute volontaire
- **Protection sociale** : maintien des droits aux prestations de santé
- **Code de sécurité sociale** : impact sur les droits à pension

Non-discrimination :

- **Article L.251-1** du Code du travail : Interdiction des discriminations
- **Égalité de traitement** dans l'application des sanctions disciplinaires
- **Jurisprudence** sur l'obligation de cohérence dans les décisions disciplinaires

La **qualification de faute grave** est d'appréciation stricte et nécessite une **procédure rigoureuse**. Une **documentation insuffisante** ou une **procédure irrégulière** expose l'employeur à une requalification en licenciement abusif avec versement de toutes les indemnités légales.

L'employeur doit pouvoir **prouver objectivement** que les faits reprochés rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Le **principe de proportionnalité** s'applique dans l'appréciation de la gravité des manquements.

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.