Comment établir la preuve d'une faute commise par un salarié ?

Réponse courte

La preuve du caractère fautif d'un comportement incombe exclusivement à l'employeur, qui doit établir l'existence de **faits précis, objectifs et vérifiables**, imputables au salarié et démontrant une violation de ses obligations contractuelles ou légales. Cette preuve doit être recueillie dans le respect des **droits de la défense** et de la **vie privée** du salarié, ainsi que des principes de **loyauté et de proportionnalité**.

Les moyens de preuve admis incluent les **rapports écrits, témoignages, courriels professionnels, enregistrements sous conditions strictes, constats d'huissier** et documents internes pertinents. Toute collecte de données personnelles doit respecter les exigences du **Règlement général sur la protection des données (RGPD)** et de la loi luxembourgeoise du 1er août 2018. L'employeur doit documenter les traitements de données, respecter le principe de minimisation et informer préalablement les salariés et leurs représentants de tout dispositif de surveillance.

Les **preuves obtenues de manière déloyale ou disproportionnée** (surveillance clandestine, accès à la correspondance privée, collecte non déclarée) sont systématiquement écartées par les juridictions luxembourgeoises. Il est impératif de permettre au salarié de s'expliquer sur les faits reprochés avant toute sanction, conformément au principe du contradictoire. Une documentation rigoureuse et le respect scrupuleux des droits fondamentaux du salarié sont essentiels pour garantir la validité juridique de la sanction disciplinaire ou du licenciement.

Définition

Le **caractère fautif d'un comportement** désigne, en droit du travail luxembourgeois, une violation par le salarié de ses obligations contractuelles ou légales, susceptible de justifier une **sanction disciplinaire** ou un **licenciement pour motif personnel**. La faute peut résulter d'un acte ou d'une omission, intentionnelle ou non, qui porte atteinte à la bonne marche de l'entreprise, à la confiance de l'employeur ou au respect des règles internes.

La **gravité de la faute** détermine la nature des mesures que l'employeur peut légalement prendre : une faute simple justifie un avertissement ou une sanction disciplinaire, tandis qu'une **faute grave** au sens de l'article L.124-10 du Code du travail rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail et justifie un licenciement avec effet immédiat.

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

Questions fréquentes

Comment respecter le RGPD lors de la collecte de preuves contre un salarié ?

L'employeur doit identifier une base légale justifiant le traitement, documenter tous les traitements dans un registre, respecter le principe de minimisation des données, définir des durées de conservation appropriées et informer préalablement les salariés et leurs représentants de tout dispositif de surveillance, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail.

Quelles preuves sont considérées comme illicites par les tribunaux luxembourgeois ?

Sont systématiquement écartées les preuves obtenues par surveillance clandestine non déclarée, portant sur la correspondance privée du salarié, résultant d'un contrôle permanent et exclusif, collectées sans information préalable ou obtenues en violation du principe de proportionnalité. Ces preuves déloyales ou disproportionnées sont rejetées par les juridictions.

Quels moyens de preuve sont admis pour établir une faute au travail ?

Les moyens de preuve admis incluent les rapports écrits, témoignages datés et signés, courriels professionnels, enregistrements sous conditions strictes, constats d'huissier et documents internes pertinents. Toute preuve doit être recueillie dans le respect des droits de la défense, de la vie privée du salarié et des principes de loyauté et de proportionnalité.

Qui doit prouver la faute d'un salarié au Luxembourg ?

La preuve du caractère fautif d'un comportement incombe exclusivement à l'employeur, conformément à l'article L.124-11, paragraphe (3) du Code du travail luxembourgeois. L'employeur doit établir l'existence de faits précis, objectifs et vérifiables, imputables au salarié et démontrant une violation de ses obligations contractuelles ou légales.

Conditions d’exercice

La preuve du caractère fautif d'un comportement incombe exclusivement à l'**employeur**, conformément à l'article L.124-11, paragraphe (3) du Code du travail : *"En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur"*. La faute ne peut jamais être présumée et doit résulter d'**éléments concrets** recueillis dans le respect des droits fondamentaux du salarié.

L'employeur doit établir que :	Condition	Détail
faits reprochés sont matériellement établis	Les **faits reprochés sont matériellement établis** et objectivement vérifiables	
imputables personnellement	Ces faits sont **imputables personnellement** au salarié concerné	
violation réelle	Le comportement constitue une **violation réelle** des obligations contractuelles ou des instructions légitimes de l'employeur	
réaction disciplinaire envisagée	La **réaction disciplinaire envisagée** est proportionnée à la gravité des faits	

La collecte de preuves doit impérativement respecter les **principes de loyauté et de proportionnalité**, ainsi que le droit du salarié au respect de sa vie privée, même sur le lieu de travail. Toute preuve obtenue en violation de ces principes sera écartée par les juridictions luxembourgeoises.

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

Modalités pratiques

Moyens de preuve admissibles

La preuve peut être apportée par **tout moyen licite**, à condition de respecter le cadre légal en vigueur. Les juridictions luxembourgeoises admettent notamment :

Étape	Détail
Rapports écrits	comptes rendus d'incidents, notes de service, rapports hiérarchiques datés et circonstanciés
Témoignages	déclarations écrites, datées et signées par des collègues, clients ou tiers ayant constaté les faits
Courriels professionnels	échanges sur la messagerie professionnelle du salarié, à condition de respecter les limites fixées par la jurisprudence
Enregistrements audio ou vidéo	uniquement sous conditions strictes de proportionnalité, d'information préalable et de conformité RGPD
Données de géolocalisation	si une base légale existe, avec information préalable et durée de conservation limitée
Constats d'huissier	établis de manière contradictoire et dans le respect de la vie privée
Avertissements antérieurs	sanctions disciplinaires précédentes documentant la persistance d'un comportement fautif
Documents internes	registres, feuilles de présence, documents signés par le salarié

Limites et preuves illicites

Sont systématiquement écartées par les tribunaux les preuves :

- Obtenues par **surveillance clandestine** non déclarée et disproportionnée
- Portant sur la **correspondance privée** du salarié (même sur le lieu de travail)
- Résultant d'un **contrôle permanent et exclusif** de l'ensemble des activités informatiques
- Collectées sans respecter les **obligations d'information** préalable du salarié et de ses représentants
- Obtenues en violation du **principe de proportionnalité** (moyens excessifs par rapport à l'objectif)

Conformité à la protection des données

Depuis l'entrée en vigueur du RGPD et de la loi luxembourgeoise du 1er août 2018, l'employeur doit :

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

- Identifier une **base légale** justifiant le traitement de données personnelles (exécution du contrat, obligation légale, intérêt légitime)
- **Documenter** tous les traitements de données dans un registre des activités de traitement
- Respecter le **principe de minimisation** : ne collecter que les données strictement nécessaires
- Définir des **durées de conservation** appropriées pour chaque finalité
- **Informer préalablement** les salariés concernés et leurs représentants (délégation du personnel ou, à défaut, ITM) de tout dispositif de surveillance, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail
- Garantir les **droits des personnes** (accès, rectification, limitation du traitement)

L'employeur doit conserver les preuves dans des conditions garantissant leur **intégrité, confidentialité et traçabilité** .

Pratiques et recommandations

Documentation systématique

Il est vivement recommandé de documenter immédiatement tout incident susceptible de constituer une faute, en consignant les faits de manière :

Chronologique : date, heure et lieu précis de l'incident

Factuelle : description objective des faits observés, sans interprétation subjective

Circonstanciée : contexte, personnes présentes, conséquences constatées

Formalisation des procédures disciplinaires

Les **entretiens disciplinaires** doivent être systématiquement formalisés par des comptes rendus écrits, datés et signés, mentionnant :

- Les faits reprochés exposés au salarié
- Les explications et justifications fournies par le salarié
- Les personnes présentes lors de l'entretien
- La décision prise ou le délai de réflexion accordé

Recueil de témoignages

Les témoignages doivent être **recueillis par écrit**, en respectant les principes suivants :

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

- Témoignage **daté et signé** par son auteur
- Description **factuelle** des faits constatés personnellement
- Mention de l'**identité complète** et de la fonction du témoin
- Conservation confidentielle dans le dossier du salarié

Respect du contradictoire

Avant toute sanction, il est **impératif** de permettre au salarié de s'expliquer sur les faits reprochés. Cette obligation découle du principe fondamental du contradictoire et s'impose :

- Lors de l'**entretien préalable** au licenciement (obligatoire dans les entreprises de 150 salariés et plus)
- Avant toute **sanction disciplinaire** significative
- En cas de **mise à pied conservatoire** précédant un licenciement pour motif grave

Mise en conformité RGPD

Pour tout dispositif de surveillance ou de collecte de données personnelles :

- **Réaliser une analyse d'impact** (AIPD) si le traitement présente un risque élevé pour les droits des salariés
- **Informer obligatoirement** la délégation du personnel ou, à défaut, l'Inspection du travail et des mines (ITM), conformément à l'article L.261-1 du Code du travail
-

Documenter la base légale, les finalités, les durées de conservation et les mesures de sécurité dans le registre des traitements

Former les personnes ayant accès aux données sur leurs obligations de confidentialité

Conseil juridique préalable

En cas de doute sur la **licéité d'un mode de preuve** ou sur la **proportionnalité** d'un dispositif de surveillance envisagé, il est fortement conseillé de solliciter un avis juridique spécialisé avant sa mise en œuvre, afin d'éviter l'irrecevabilité ultérieure des preuves recueillies.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	Disposition applicable
Article L.124-2	Entretien préalable au licenciement dans les entreprises de 150 salariés et plus
Article L.124-4	Résiliation du contrat de travail par le salarié
Article L.124-10	Résiliation avec effet immédiat pour motif grave
Article L.124-11, paragraphe (3)	"En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur"
Article L.261-1	Traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail, obligation d'information préalable de la délégation du personnel ou de l'ITM
Protection des données	Disposition applicable
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Règlement général sur la protection des données, applicable depuis le 25 mai 2018
Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, complétant le RGPD sur le plan national	Disposition applicable
Commission nationale pour la protection des données (CNPD)	Autorité de contrôle luxembourgeoise en matière de protection des données
La faute soit établie de manière certaine par l'employeur	Disposition applicable
La sanction soit proportionnée à la gravité des faits	Disposition applicable
Les preuves soient obtenues de manière loyale et dans le respect de la vie privée du salarié	Disposition applicable
Les preuves déloyales ou disproportionnées soient écartées des débats	Disposition applicable
Le secret de la correspondance privée soit respecté, même sur le lieu de travail	Disposition applicable

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

La charge de la preuve du caractère fautif repose **exclusivement sur l'employeur**. Une documentation rigoureuse des incidents, le respect absolu des droits fondamentaux du salarié et la conformité aux obligations de protection des données sont indispensables pour garantir la validité juridique d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement pour faute. Toute négligence dans la collecte ou la conservation des preuves peut entraîner la nullité de la procédure disciplinaire et exposer l'employeur à des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

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.