

# Un salarié peut-il être sanctionné pour une infraction commise à l'étranger ?

## Réponse courte

Un salarié peut être sanctionné pour une infraction commise à l'étranger si celle-ci a un **lien direct** avec l'exécution du contrat de travail ou affecte les **intérêts légitimes** de l'entreprise. Le pouvoir disciplinaire s'exerce sur les manquements aux obligations contractuelles, quel que soit le lieu de leur commission. Un comportement fautif lors d'un **déplacement professionnel**, d'une mission à l'étranger ou d'une formation hors Luxembourg est sanctionnable comme s'il avait été commis au siège. En revanche, un fait relevant de la **vie privée** commis à l'étranger ne peut fonder une sanction que s'il cause un **trouble objectif caractérisé** au fonctionnement de l'entreprise. L'employeur doit respecter le délai d'**1 mois** après connaissance des faits (art. [L.124-10](#), §6).

## Définition

L'**infraction commise à l'étranger** dans le contexte disciplinaire est un comportement fautif du salarié survenu hors du territoire luxembourgeois, que ce soit lors d'une mission professionnelle, d'un déplacement ou dans la sphère privée. Son caractère sanctionnable dépend du **lien avec le contrat de travail** ou de l'atteinte aux intérêts de l'entreprise, dans le cadre des sanctions disciplinaires.

## Questions fréquentes

### Comment prouver une faute commise à l'étranger au Luxembourg ?

L'employeur doit rassembler des preuves exploitables : témoignages, rapports, correspondances, documents. Une coopération avec les autorités ou partenaires locaux peut être nécessaire. Le délai d'un mois après connaissance des faits reste applicable.

### Le droit luxembourgeois s'applique-t-il aux fautes commises à l'étranger ?

Oui, le droit luxembourgeois s'applique au contrat de travail soumis à ce droit, quel que soit le lieu de commission des faits. La procédure disciplinaire luxembourgeoise standard doit être suivie.

### Mon employeur peut-il me sanctionner pour une faute commise lors d'une mission à l'étranger au Luxembourg ?

Oui, un comportement fautif lors d'un déplacement professionnel ou d'une mission à l'étranger est sanctionnable comme s'il avait été commis au siège. Le pouvoir disciplinaire s'exerce sur les manquements aux obligations contractuelles, quel que soit le lieu.

### Un fait de ma vie privée commis à l'étranger peut-il me coûter mon emploi au Luxembourg ?

Uniquement s'il cause un trouble objectif caractérisé au fonctionnement de l'entreprise. Un fait strictement privé sans lien avec le contrat ne peut pas fonder une sanction, sauf atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Un fait commis hors des frontières reste sanctionnable tant qu'il touche l'exécution du contrat ; la vie privée à l'étranger, elle, échappe au pouvoir disciplinaire sauf trouble objectif caractérisé.

Condition	Détail
<b>Lien avec le contrat</b>	Le fait est lié à l'exécution d'une mission professionnelle
<b>Atteinte aux intérêts</b>	Le fait cause un préjudice objectif à l'entreprise
<b>Preuve</b>	L'employeur peut prouver la matérialité des faits
<b>Délai de réaction</b>	1 mois après connaissance pour la faute grave (art. <a href="#">L.124-10</a> , §6)
<b>Vie privée</b>	Le fait privé n'est sanctionnable que s'il cause un trouble objectif
<b>Proportionnalité</b>	Sanction adaptée à la gravité et au contexte

## Modalités pratiques

L'éloignement géographique ne repousse pas le délai d'un mois : la découverte tardive oblige souvent à agir dans l'urgence une fois les faits connus.

Étape	Détail
<b>Constataion des faits</b>	Rassembler les preuves disponibles (témoignages, rapports, documents)
<b>Analyse du lien contractuel</b>	Déterminer si le fait est lié à l'activité professionnelle
<b>Évaluation de l'impact</b>	Mesurer les conséquences sur l'entreprise, les collègues, les clients
<b>Qualification</b>	Faute professionnelle, trouble objectif ou fait sans lien
<b>Procédure</b>	Appliquer la procédure disciplinaire luxembourgeoise standard
<b>Délai</b>	Agir dans le mois suivant la connaissance des faits si faute grave

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** le lien entre le fait commis à l'étranger et les obligations contractuelles avant d'engager une procédure disciplinaire.

**Documenter** les faits avec des preuves exploitables (témoignages, rapports, correspondances).

**Distinguer** les manquements professionnels lors de missions (directement sanctionnables) des faits de vie privée (trouble objectif nécessaire).

**Respecter** le délai d'1 mois après connaissance des faits, même lorsque leur découverte est tardive en raison de la distance.

**Appliquer** la procédure disciplinaire luxembourgeoise quel que soit le lieu de commission des faits.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave et délai de réaction
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Clauses du contrat de travail et obligations
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation devant le tribunal du travail

Le droit luxembourgeois s'applique au contrat de travail soumis au droit luxembourgeois, quel que soit le lieu de commission des faits. La preuve de faits commis à l'étranger peut nécessiter une coopération avec les autorités ou partenaires locaux.

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.