

# La répétition d'une faute légère justifie-t-elle une sanction plus lourde ?

## Réponse courte

Oui, la **répétition de fautes légères** peut justifier une sanction plus lourde, y compris un **licenciement**, en droit luxembourgeois. Le principe de **progressivité** des sanctions permet à l'employeur d'aggraver la réponse disciplinaire lorsque le salarié persiste dans un comportement fautif malgré des avertissements préalables. Chaque faute prise isolément peut ne pas constituer un motif grave, mais leur **accumulation** peut caractériser un comportement rendant impossible le maintien de la relation de travail. L'employeur doit toutefois démontrer que les fautes antérieures ont été **dûment notifiées** et que la sanction finale reste **proportionnée** à l'ensemble du comportement.

## Définition

La **répétition de fautes légères** désigne la commission réitérée de manquements qui, pris individuellement, ne justifieraient qu'une sanction mineure (avertissement, rappel à l'ordre). Leur caractère répétitif traduit une attitude persistante relevant du récidive du salarié qui peut justifier une réponse disciplinaire graduellement plus sévère.

## Questions fréquentes

### Combien d'avertissements avant un licenciement pour fautes répétées ?

Le Code du travail ne fixe pas de nombre minimum. La gradation doit être cohérente (avertissement, blâme, mise à pied) et chaque sanction antérieure doit avoir été dûment notifiée. Le tribunal apprécie la proportionnalité globale.

### Comment documenter une récidive de fautes au Luxembourg ?

Chaque faute doit être constatée et notifiée par écrit dès la première occurrence, avec un rappel des conséquences en cas de récidive. Un dossier disciplinaire complet avec toutes les pièces justificatives doit être constitué.

### L'employeur peut-il se baser sur de vieilles fautes pour justifier un licenciement ?

Les fautes antérieures ne doivent pas être trop anciennes pour rester invocables. Il faut vérifier qu'elles ne sont pas prescrites avant de les utiliser à l'appui d'une sanction aggravée. Un délai raisonnable doit être respecté.

### Peut-on être licencié pour une accumulation de petites fautes au Luxembourg ?

Oui, la répétition de fautes légères peut justifier un licenciement si le salarié persiste dans son comportement malgré des avertissements préalables. Leur accumulation peut caractériser une attitude rendant impossible le maintien de la relation de travail.

## Conditions d'exercice

Une faute anodine répétée change de nature : elle trahit une attitude persistante qui peut finir par justifier un licenciement.

Condition	Détail
Fautes documentées	Chaque faute antérieure doit avoir été constatée et notifiée par écrit
Sanctions préalables	Le salarié doit avoir été sanctionné ou averti pour les fautes précédentes
Proportionnalité globale	La sanction finale doit être proportionnée à l'ensemble du comportement
Délai raisonnable	Les fautes antérieures ne doivent pas être trop anciennes
Non bis in idem	Chaque sanction antérieure porte sur un fait distinct

## Modalités pratiques

Sans trace écrite des premières sanctions, l'employeur ne pourra pas invoquer la gradation devant le tribunal du travail.

Étape	Détail
Première faute	Avertissement écrit détaillant les faits et les conséquences en cas de récidive
Deuxième faute	Sanction plus sévère (blâme, mise à pied) avec rappel des antécédents
Fautes suivantes	Gradation continue jusqu'au licenciement si le comportement persiste
Dossier disciplinaire	Constitution d'un dossier complet avec toutes les pièces justificatives
Entretien	Entretien préalable obligatoire (entreprises ? 150 salariés, art. <a href="#">L.124-2</a> )

## Pratiques et recommandations

**Documenter** chaque faute avec précision dès la première occurrence pour constituer un historique exploitable.

**Notifier** chaque sanction par écrit en mentionnant expressément les conséquences d'une récidive.

**Conserver** les preuves de notification des sanctions antérieures dans le dossier du salarié.

**Respecter** la gradation des sanctions prévue par le règlement intérieur ou la convention collective.

**Vérifier** que les fautes antérieures ne sont pas prescrites avant de les invoquer à l'appui d'une sanction aggravée dans le respect de la proportionnalité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Licenciement abusif et contestation

La jurisprudence luxembourgeoise admet que l'accumulation de fautes légères puisse constituer un motif réel et sérieux de licenciement, voire un motif grave si le comportement récurrent rend impossible le maintien de la relation de travail. La charge de la preuve de l'historique disciplinaire incombe à l'employeur.

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.