

Le cumul de fautes mineures sanctionnées peut-il justifier un licenciement ?

Réponse courte

Le cumul de **fautes mineures** déjà sanctionnées peut justifier un **licenciement avec préavis** voire un licenciement pour **faute grave** si l'accumulation démontre un comportement persistant rendant impossible le maintien de la relation de travail. L'article [L.124-1](#) permet le licenciement avec préavis pour des motifs réels et sérieux, et l'article [L.124-10](#) autorise le licenciement pour faute grave lorsque le maintien des relations est devenu définitivement impossible.

L'employeur doit démontrer que chaque faute a été dûment constatée, sanctionnée et notifiée, et que le salarié a eu l'opportunité de corriger son comportement. Le tribunal du travail apprécie la **proportionnalité** au regard de l'ensemble du parcours disciplinaire.

Définition

Le **cumul de fautes mineures** désigne l'accumulation de manquements de faible gravité individuelle (retards, négligences, non-respect de consignes) qui, pris ensemble et sur une période significative, révèlent un comportement fautif persistant du salarié. Au Luxembourg, ce cumul peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement si les fautes antérieures ont été régulièrement sanctionnées et documentées.

Questions fréquentes

Combien de fautes mineures avant de pouvoir licencier au Luxembourg ?

Il n'y a pas de nombre fixe dans le Code du travail. Le tribunal apprécie la proportionnalité au regard de l'ensemble du parcours disciplinaire, de la nature des fautes et de leur espacement. L'important est la gradation cohérente et documentée.

L'accumulation de petites fautes peut-elle justifier un licenciement au Luxembourg ?

Oui, le cumul de fautes mineures déjà sanctionnées peut justifier un licenciement avec préavis (art. L.124-1) voire pour faute grave (art. L.124-10) si l'accumulation démontre un comportement persistant rendant impossible le maintien de la relation de travail.

L'employeur doit-il prouver tous les faits pour un licenciement par cumul ?

Oui, chaque faute mineure doit avoir été constatée et notifiée par écrit, avec une sanction proportionnée. L'employeur doit démontrer la gradation et conserver les accusés de réception de chaque notification pour sécuriser le dossier.

Un cumul de fautes équivaut-il à une double sanction interdite ?

Non, le cumul ne se confond pas avec la double sanction. Chaque faute a été sanctionnée individuellement, et c'est leur accumulation qui fonde le licenciement. Le principe non bis in idem n'est pas violé.

Conditions d'exercice

Prises isolément, chacune de ces fautes ne justifierait rien ; mais leur accumulation documentée peut finir par caractériser un motif sérieux de rupture.

Condition	Détail
Fautes documentées	Chaque faute mineure doit avoir été constatée et notifiée par écrit
Sanctions antérieures	Les fautes précédentes doivent avoir donné lieu à des sanctions proportionnées
Gradation	L'employeur doit avoir appliqué une progression dans les sanctions
Nouveau fait	Le licenciement doit être déclenché par un nouveau fait fautif, même mineur
Proportionnalité globale	Le cumul doit justifier la gravité de la rupture (art. L.124-1 ou L.124-10)

Modalités pratiques

Sans trace écrite d'une gradation cohérente, l'employeur ne pourra pas convaincre le juge du caractère proportionné du licenciement final.

Étape	Détail
Historique	Rassembler l'ensemble des sanctions antérieures avec dates et motifs
Dernier fait	Documenter le nouveau fait déclencheur du licenciement
Gradation	Démontrer que les sanctions ont été progressives (avertissement, blâme, etc.)
Entretien préalable	Obligatoire dans les entreprises ? 150 salariés (art. L.124-2)
Lettre motivée	Détailler le cumul des fautes et le nouveau fait justifiant le licenciement

Pratiques et recommandations

Constituer un dossier disciplinaire complet documentant chaque faute mineure et la sanction correspondante.

Appliquer une gradation cohérente des sanctions pour démontrer la bonne foi et la proportionnalité de la démarche.

Conserver les accusés de réception de chaque notification pour prouver que le salarié a été informé.

Mentionner explicitement le cumul des fautes dans la lettre de licenciement pour fonder la motivation sur l'ensemble du parcours disciplinaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis pour motifs réels et sérieux
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement abusif

Le cumul de fautes mineures ne se confond pas avec la double sanction des mêmes faits. Chaque faute a été sanctionnée individuellement ; c'est leur accumulation qui fonde le licenciement. L'absence de gradation dans les sanctions fragilise considérablement le dossier de 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.