

Le licenciement pour faute grave suppose-t-il une procédure disciplinaire préalable ?

Réponse courte

Le licenciement pour faute grave au Luxembourg ne suppose **pas de procédure disciplinaire préalable** au sens d'une échelle de sanctions progressive. L'article L.124-10 permet à l'employeur de licencier immédiatement un salarié pour un fait rendant **immédiatement et définitivement impossible** le maintien des relations de travail, sans avertissement ni sanction préalable. Toutefois, dans les entreprises de **150 salariés ou plus**, un **entretien préalable** est obligatoire (art. L.124-2). L'employeur doit agir dans le délai d'**un mois** après connaissance des faits, notifier le licenciement par lettre recommandée en précisant les **motifs exacts**, et respecter le délai de notification de **8 jours** après une éventuelle mise à pied conservatoire.

Définition

Le **licenciement pour faute grave** est la rupture immédiate du contrat de travail fondée sur un comportement du salarié rendant impossible la poursuite des relations de travail, même pendant la durée d'un préavis. Il se distingue du licenciement disciplinaire progressif en ce qu'il n'exige pas d'**antécédents** de sanctions ni de gradation préalable.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il licencier pour faute grave au Luxembourg ?

Dans un délai d'un mois à compter de la connaissance des faits (art. L.124-10, §6). Au-delà, l'employeur perd le droit d'invoquer la faute grave et le licenciement peut être requalifié en licenciement abusif.

Faut-il un avertissement avant un licenciement pour faute grave au Luxembourg ?

Non, le licenciement pour faute grave (art. L.124-10) ne suppose pas d'antécédents disciplinaires ni de gradation préalable. L'employeur peut licencier immédiatement si le fait rend impossible le maintien de la relation de travail.

L'entretien préalable est-il obligatoire en cas de faute grave au Luxembourg ?

Oui, dans les entreprises de 150 salariés ou plus (art. L.124-2). L'entretien doit avoir lieu au plus tôt le 2e jour ouvrable travaillé après la convocation, même en cas de faute grave manifeste.

Le licenciement pour faute grave donne-t-il droit à un préavis ou une indemnité ?

Non, la rupture est immédiate, sans préavis ni indemnité de départ. C'est la différence majeure avec le licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux (art. L.124-1).

Conditions d'exercice

Le licenciement pour faute grave reste soumis au délai d'un mois de l'art. [L.124-10](#), et à l'entretien préalable si l'entreprise compte au moins 150 salariés.

Condition	Détail
Faute grave caractérisée	Fait rendant immédiatement impossible le maintien des relations de travail
Délai de réaction	1 mois après connaissance des faits (art. L.124-10 , §6)
Entretien préalable	Obligatoire dans les entreprises ? 150 salariés (art. L.124-2)
Notification écrite	Lettre recommandée précisant les motifs exacts du licenciement
Délai de notification	Au plus tôt le jour suivant et au plus tard 8 jours après la mise à pied
Pas de préavis	Rupture immédiate du contrat sans préavis ni indemnité de départ

Modalités pratiques

Dès le constat des faits, une mise à pied conservatoire permet de gagner le temps nécessaire à l'instruction sans perdre le bénéfice de la réactivité exigée par la jurisprudence.

Étape	Détail
Constataion	Identification et documentation des faits constitutifs de faute grave
Mise à pied conservatoire	Possible avec maintien du salaire en attente de notification
Entretien préalable	Convocation au plus tôt le 2e jour ouvrable après la convocation (? 150 salariés)
Décision	Notification au plus tôt le lendemain de l'entretien, au plus tard 8 jours après
Lettre motivée	Envoi recommandé précisant les faits et leur qualification de faute grave
Effets	Rupture immédiate, pas de préavis, pas d'indemnité de départ

Pratiques et recommandations

Documenter minutieusement les faits avant toute décision pour démontrer leur gravité devant le tribunal.

Respecter scrupuleusement le délai d'un mois qui constitue une condition de validité du [licenciement](#).

Organiser l'[entretien préalable](#) préalable dans les entreprises concernées même si la faute paraît évidente.

Motiver précisément la lettre de licenciement en détaillant les faits et leur caractère de gravité.

Conserver l'ensemble du dossier pour répondre à une éventuelle contestation dans les 3 mois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave : définition, mise à pied, délais
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement (délai de 3 mois)
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Domages-intérêts en cas de licenciement abusif

L'absence d'antécédents disciplinaires n'empêche pas un licenciement pour faute grave si le fait reproché est suffisamment grave pour rendre impossible le maintien de la relation de travail.

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.