

# La répétition d'incivilités mineures peut-elle justifier une sanction lourde ?

## Réponse courte

La répétition d'**incivilités mineures** peut justifier une sanction lourde, y compris un **licenciement**, lorsque l'accumulation des faits démontre un comportement **persistant et délibéré** malgré des avertissements préalables. Le droit luxembourgeois reconnaît le principe de **gradation des sanctions** : chaque incident isolé peut ne justifier qu'un rappel à l'ordre, mais la **réitération** après mise en garde constitue un manquement d'une gravité croissante. L'employeur doit avoir préalablement sanctionné les premiers incidents et documenté la **progression** du comportement fautif. Un licenciement pour faute grave (art. L.124-10) peut être justifié si la répétition rend **impossible le maintien** des relations de travail.

## Définition

Les **incivilités mineures répétées** désignent une accumulation de comportements individuellement peu graves (retards, ton inapproprié, non-respect des règles de courtoisie, négligences) mais dont la persistance et la récurrence portent atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise et à la qualité des relations de travail. La **gradation** disciplinaire prend en compte cette accumulation.

## Questions fréquentes

### Combien de rappels à l'ordre avant un licenciement pour récidive au Luxembourg ?

Il n'y a pas de nombre légal. La gradation habituelle passe par un rappel oral, un avertissement écrit, un blâme, puis des mesures plus lourdes. La récidive après mise en garde aggrave la qualification.

### De petites incivilités répétées peuvent-elles justifier un licenciement au Luxembourg ?

Oui, l'accumulation d'incivilités mineures peut justifier un licenciement lorsqu'elle démontre un comportement persistant et délibéré malgré des avertissements préalables documentés.

### L'employeur doit-il documenter chaque incident mineur au Luxembourg ?

Oui, chaque incident doit être constaté et consigné pour constituer un historique exploitable. Sans documentation, il sera difficile de prouver l'accumulation nécessaire à une sanction lourde devant le tribunal du travail.

### Peut-on licencier pour incivilités sans avertissement préalable au Luxembourg ?

Non, sauf si un seul incident constitue en lui-même une faute grave. Un licenciement pour incivilités mineures sans avertissements préalables documentés risque d'être jugé abusif.

## Conditions d'exercice

Des incivilités isolées ne suffisent pas, mais leur répétition documentée — et après avertissement — peut caractériser un comportement fautif justifiant une sanction plus lourde.

Condition	Détail
Documentation	Chaque incident doit être constaté et consigné
Avertissements préalables	Des sanctions légères doivent avoir été prononcées au préalable
Répétition avérée	La récurrence des manquements doit être objectivement établie
Mise en garde	Le salarié doit avoir été clairement averti des conséquences d'une récidive
Proportionnalité	La sanction finale doit être proportionnée à l'ensemble du comportement

## Modalités pratiques

La traçabilité est la clé : sans trace écrite des incidents précédents, l'employeur ne peut pas démontrer la progressivité devant le tribunal.

Étape	Détail
Premier incident	Rappel à l'ordre oral ou écrit, consigné au dossier
Récidive	Avertissement écrit formel détaillant les faits et les précédents
Nouvelle récidive	Blâme ou mise à pied disciplinaire avec référence aux antécédents
Persistance	Sanction lourde motivée par l'ensemble du comportement récurrent
Notification	Lettre motivée retraçant la chronologie complète des incidents

## Pratiques et recommandations

**Documenter** chaque incident dès sa survenance pour constituer un historique exploitable.

**Appliquer** une gradation cohérente en augmentant la sévérité des sanctions à chaque récidive.

**Avertir** clairement le salarié des conséquences d'une poursuite du comportement fautif.

**Motiver** la sanction finale en faisant référence à l'ensemble des incidents et des sanctions antérieures.

**Conserver** l'intégralité du dossier pour justifier la proportionnalité devant le tribunal du travail. Cette question s'inscrit également dans le cadre général des sanctions disciplinaires.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Résiliation du contrat 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	Contestation du licenciement devant le tribunal du travail
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Dommages-intérêts en cas de licenciement abusif

Le tribunal du travail vérifie que l'employeur a respecté la gradation des sanctions avant de prononcer une mesure lourde. Un licenciement pour incivilités mineures sans avertissements préalables documentés risque d'être jugé 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.