

L'employeur peut-il transformer une faute simple en faute grave par accumulation ?

Réponse courte

Oui, la jurisprudence luxembourgeoise admet que l'**accumulation de fautes simples** puisse constituer un motif de **licenciement pour faute grave** lorsqu'elle démontre un comportement rendant impossible le maintien des relations de travail (art. [L.124-10](#)). Ce n'est pas le dernier fait isolé qui justifie la faute grave, mais la **répétition persistante** de manquements malgré les avertissements. L'employeur doit cependant respecter le délai d'**un mois** après la connaissance du dernier fait pour invoquer le motif grave. Les fautes antérieures doivent avoir été **documentées** et le salarié doit en avoir été informé.

La clé réside dans la démonstration que le salarié a été averti à plusieurs reprises et que son comportement n'a pas évolué, rendant la **poursuite de la relation contractuelle** objectivement impossible. Un dossier disciplinaire progressif constitue l'élément de preuve central.

Définition

L'**accumulation de fautes simples** qualifiée en **faute grave** est un mécanisme jurisprudentiel par lequel la répétition de manquements individuellement mineurs constitue, pris dans leur ensemble, un motif rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'art. [L.124-10](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment prouver l'accumulation de fautes pour justifier un licenciement ?

Chaque faute simple doit avoir été constatée, notifiée par écrit et le salarié averti du risque de sanctions plus sévères. Un dossier disciplinaire progressif documenté constitue l'élément de preuve central.

Le tribunal apprécie-t-il l'accumulation dans son ensemble au Luxembourg ?

Oui, le tribunal apprécie la proportionnalité sur l'ensemble du comportement, pas sur le dernier fait isolé. La qualification de faute grave par accumulation exige toutefois un dossier disciplinaire solide.

Plusieurs fautes légères peuvent-elles devenir une faute grave au Luxembourg ?

Oui, la jurisprudence admet que l'accumulation de fautes simples puisse constituer un motif de licenciement pour faute grave lorsqu'elle démontre un comportement rendant impossible le maintien des relations de travail.

Un dernier incident mineur peut-il déclencher un licenciement pour faute grave ?

Oui, si un nouvel incident survient dans le délai d'un mois, il peut servir de fait déclencheur pour invoquer l'ensemble des manquements accumulés et démontrer l'impossibilité de poursuivre la relation.

Conditions d'exercice

Des fautes simples cumulées peuvent effectivement caractériser une faute grave, à condition qu'elles soient documentées et qu'elles aient donné lieu à des avertissements antérieurs.

Condition	Détail
Fautes documentées	Chaque faute simple doit avoir été constatée et notifiée par écrit
Avertissements préalables	Le salarié doit avoir été averti du risque de sanctions plus sévères
Persistance	Le comportement fautif se poursuit malgré les sanctions antérieures
Fait déclencheur récent	Un nouveau fait dans le délai d'un mois avant la décision (art. L.124-10)
Impossibilité de maintien	L'ensemble des faits rend la poursuite de la relation impossible
Proportionnalité globale	L'appréciation porte sur l'ensemble du comportement, pas sur le dernier fait isolé

Modalités pratiques

C'est le dernier fait, même mineur, qui déclenche la réaction — mais la lettre de licenciement doit impérativement citer l'ensemble des incidents antérieurs.

Étape	Détail
Documentation	Conserver chaque avertissement écrit avec accusé de réception
Progression	Appliquer des sanctions de sévérité croissante à chaque récidive
Dernier fait	Constater le nouveau manquement dans le délai d'un mois
Analyse globale	Rédiger une synthèse démontrant l'impossibilité de maintien
Mise à pied conservatoire	Possibilité de suspendre le salarié avec maintien du salaire (art. L.124-10)
Notification motivée	Lettre détaillant l'ensemble des faits et leur accumulation

Pratiques et recommandations

Constituer un dossier disciplinaire chronologique solide en conservant chaque sanction avec ses preuves.

Mentionner dans chaque avertissement que la récidive pourra entraîner des sanctions plus sévères, y compris le [licenciement](#).

Vérifier que le dernier fait déclencheur est bien survenu dans le délai d'un mois précédant la décision.

Démontrer dans la lettre de licenciement le lien entre l'accumulation et l'impossibilité de maintenir la relation de travail.

Consulter un avocat avant de qualifier la faute grave par accumulation. Cette question s'inscrit également dans le principe de proportionnalité de la sanction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave : définition, délai d'un mois, mise à pied
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation et contrôle de la proportionnalité
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Domages-intérêts en cas de licenciement abusif
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données du dossier disciplinaire

Le tribunal du travail apprécie souverainement si l'accumulation justifie la qualification de faute grave. Un dossier disciplinaire incomplet ou des avertissements non notifiés affaiblissent considérablement la position 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.