La faute lourde existe-t-elle en droit du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

Non. Le Code du travail ne connaît qu'une seule notion, le **motif grave**, défini à l'article L.124-10, paragraphe (2), comme tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La gradation française — faute légère, sérieuse, grave, lourde — n'a aucun équivalent ici. L'intention de nuire, qui caractérise la faute lourde en France et y emporte des conséquences propres, n'est pas une catégorie juridique luxembourgeoise : elle pèse dans l'appréciation des faits, sans ouvrir un régime distinct.

Les conséquences se lisent donc en deux temps seulement. Le licenciement pour faute grave prive le salarié du préavis et de l'indemnité de départ (L.124-10, §1) ; en dessous, la seule autre voie reste le licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux.

Définition

Le **motif grave** est le seuil unique de la rupture immédiate. Il ne se définit pas par la nature de la faute mais par son effet : l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation.

La **faute lourde** est un faux ami. Importée du droit français, où elle suppose l'intention de nuire et prive notamment le salarié de certaines indemnités, elle n'existe ni dans le Code du travail luxembourgeois ni dans la jurisprudence des juridictions du travail.

Questions fréquentes

L'intention de nuire change-t-elle le régime du licenciement au Luxembourg ?

Non. Elle pèse dans l'appréciation des faits, aux côtés du degré d'instruction, des antécédents et des conséquences de la rupture, mais n'ouvre aucun régime distinct ni aucune conséquence financière propre.

Le droit luxembourgeois distingue-t-il plusieurs degrés de faute ?

Non. Le Code du travail ne connaît que le motif grave, défini à l'article L.124-10, paragraphe (2), comme tout fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. En dessous, seul le licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux existe.

Que risque un employeur qui invoque la faute lourde dans sa lettre ?

La qualification ne renvoie à rien en droit luxembourgeois et affaiblit la motivation. L'employeur devrait re-motiver en cours d'instance, ce que la jurisprudence n'admet pas : les faits doivent être énoncés avec précision dès la lettre.

Quels éléments le juge prend-il en compte pour apprécier un motif grave ?

Le degré d'instruction du salarié, ses antécédents professionnels, sa situation sociale et les conséquences du licenciement, selon l'article L.124-10, paragraphe (2), alinéa 2. La gravité ne s'apprécie jamais dans l'abstrait.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un licenciement pour motif grave prive-t-il le salarié de son indemnité de départ ?

Oui. L'article L.124-10, paragraphe (1), écarte le préavis et l'indemnité de départ de l'article L.124-7. C'est la seule conséquence financière que la loi attache à cette qualification.

Conditions d’exercice

Le juge n'apprécie pas la faute dans l'abstrait : il la rapporte à la personne du salarié et aux suites de la rupture.

Élément d'appréciation	Portée
Effet sur la relation de travail	Impossibilité immédiate et définitive de la poursuivre (L.124-10, §2)
Degré d'instruction	Pris en compte dans l'appréciation de la responsabilité
Antécédents professionnels	Le passé disciplinaire éclaire la gravité du fait nouveau
Situation sociale	Ancienneté, charges familiales, employabilité
Conséquences du licenciement	Le juge tient compte de ce que la rupture coûte au salarié
Intention de nuire	Élément d'appréciation parmi d'autres, non une catégorie autonome
Absence de gradation légale	Aucun degré intermédiaire entre le motif grave et le motif réel et sérieux

Modalités pratiques

Le vocabulaire de la lettre engage l'employeur : une qualification inexistante en droit luxembourgeois affaiblit la motivation.

Point	Règle
Qualification à retenir	« Motif grave » au sens de l'article L.124-10
Formules à bannir	« Faute lourde », « faute sérieuse », « faute légère »
Motivation	Énoncer avec précision les faits et les circonstances qui leur donnent ce caractère
Délai	Un mois à compter de la connaissance des faits (L.124-10, §6)
Notification	Lettre recommandée (L.124-10, §3)
Conséquences	Ni préavis ni indemnité de départ (L.124-10, §1)
Repli possible	Licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux si le seuil n'est pas atteint

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

L'erreur la plus fréquente vient des modèles de lettres circulant entre filiales d'un même groupe. Une lettre rédigée pour la France parle de faute lourde ou de faute sérieuse ; devant le tribunal du travail luxembourgeois, ces qualifications ne renvoient à rien et obligent l'employeur à re-motiver en cours d'instance, ce que la jurisprudence n'admet pas.

Raisonnez par l'effet, pas par l'étiquette. La question utile n'est jamais « quel degré de faute ? » mais « ces faits rendent-ils la poursuite de la relation immédiatement et définitivement impossible ? ». Si la réponse suppose des explications, le seuil n'est pas atteint et le licenciement avec préavis s'impose.

L'intention de nuire garde toute sa valeur probatoire : un détournement délibéré se sanctionne plus lourdement qu'une négligence de même conséquence, parce qu'il pèse sur l'appréciation d'ensemble que commande l'article L.124-10. Elle ne dispense simplement pas de démontrer l'impossibilité de poursuivre la relation, et la mesure retenue reste soumise à l'exigence d'une sanction proportionnée à la gravité des faits.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10, paragraphe (1)	Résiliation sans préavis pour motif grave ; perte de l'indemnité de départ
Art. L.124-10, paragraphe (2)	Définition du motif grave et éléments d'appréciation
Art. L.124-10, paragraphe (3)	Notification par lettre recommandée énonçant les faits avec précision
Art. L.124-10, paragraphe (6)	Délai d'un mois pour invoquer les faits
Art. L.124-1	Licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux
Art. L.124-7	Indemnité de départ, non due en cas de motif grave

Le droit luxembourgeois raisonne par seuil, non par degré. Une faute qui n'atteint pas le seuil du motif grave n'est pas pour autant vénielle : elle relève simplement du licenciement avec préavis ou d'une sanction interne.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois