Une faute grave du salarié exclut-elle l'indemnisation ?

Réponse courte

Une **faute grave du salarié** exclut l'indemnisation prévue lors de la rupture du contrat de travail au Luxembourg. En cas de **licenciement pour faute grave**, le salarié perd le droit à l'**indemnité de préavis** et à l'**indemnité de départ**, ne percevant que le salaire et les avantages acquis jusqu'au jour de la notification, ainsi que le solde des **congés non pris**.

Cette **exclusion d'indemnisation** s'applique automatiquement, sans qu'une décision judiciaire préalable soit nécessaire, sauf si le salarié conteste la qualification de faute grave devant le **tribunal du travail**. Si la faute grave n'est pas reconnue par la juridiction, le salarié peut alors prétendre aux indemnités habituelles.

Définition

La **faute grave du salarié**, au sens du droit du travail luxembourgeois, est un manquement d'une gravité telle qu'il rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la **relation de travail**, même pendant la durée du préavis. Elle se caractérise par un comportement ou un acte du salarié qui porte atteinte à la **confiance essentielle** à la relation contractuelle, comme le **vol**, l'**insubordination caractérisée**, la **violence** ou la **divulgation d'informations confidentielles**. La qualification de faute grave relève de l'appréciation souveraine des **juridictions du travail**, au regard des circonstances concrètes et de la gravité des faits reprochés.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il notifier un licenciement pour faute grave ?

L'employeur doit notifier le licenciement pour faute grave dans un délai d'un mois à compter de la connaissance des faits fautifs. La lettre de licenciement doit exposer de manière précise et circonstanciée les motifs retenus, faute de quoi l'employeur perd le droit de se prévaloir de la faute grave.

L'exclusion d'indemnisation pour faute grave nécessite-t-elle une décision de justice ?

Non, l'exclusion d'indemnisation s'applique de plein droit sans qu'une décision judiciaire préalable soit nécessaire. Cependant, si le salarié conteste la qualification de faute grave devant le tribunal du travail et que celle-ci n'est pas reconnue, il peut alors prétendre aux indemnités habituelles.

Qu'est-ce qu'une faute grave du salarié et quelles sont ses conséquences sur l'indemnisation au Luxembourg ?

Une faute grave est un manquement d'une gravité telle qu'il rend immédiatement impossible le maintien de la relation de travail. Elle exclut automatiquement le droit du salarié à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de départ, celui-ci ne percevant que le salaire acquis jusqu'à la notification et le solde des congés non pris.

Quels éléments l'employeur doit-il réunir pour sécuriser un licenciement pour faute grave ?

L'employeur doit réunir tous les éléments de preuve (témoignages, courriels, rapports, constats) et éviter toute mesure disciplinaire préalable pour les mêmes faits. La charge de la preuve de la faute grave lui incombe exclusivement, et il est conseillé de consulter un conseil juridique avant d'engager la procédure.

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

Conditions d’exercice

L'employeur qui invoque la faute grave doit notifier le **licenciement sans préavis ni indemnité**, dans le **délai d'un mois** à compter de la connaissance des faits fautifs. La **lettre de licenciement** doit exposer de manière précise et circonstanciée les motifs retenus, permettant au salarié de comprendre la nature exacte des griefs. L'absence de notification dans le délai ou l'imprécision des motifs prive le licenciement de son caractère immédiat et prive l'employeur du droit de se prévaloir de la faute grave. La **charge de la preuve** de la faute grave incombe exclusivement à l'employeur.

Modalités pratiques

En cas de **licenciement pour faute grave**, le salarié est privé du droit à l'**indemnité de préavis** et à l'**indemnité de départ** prévues par le Code du travail. Il ne perçoit que le **salaire et les avantages acquis** jusqu'au jour de la notification du licenciement, ainsi que le solde des **congés légaux non pris**. L'exclusion de l'indemnisation s'applique **de plein droit**, sans qu'une décision judiciaire préalable soit nécessaire, sous réserve de la contestation éventuelle du salarié devant le **tribunal du travail**. Si la faute grave n'est pas reconnue par la juridiction compétente, le salarié peut prétendre aux indemnités auxquelles il aurait eu droit en cas de licenciement avec préavis.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de réunir et de conserver tous les **éléments de preuve** relatifs à la faute grave, tels que témoignages, courriels, rapports ou constats, afin de sécuriser la procédure en cas de contestation. La **rédaction de la lettre de licenciement** doit être particulièrement soignée, en évitant toute généralité ou motif imprécis. Il convient d'éviter toute **mesure disciplinaire préalable** (avertissement, mise à pied) pour les mêmes faits, sous peine de voir la gravité de la faute atténuée par les juridictions. Enfin, il est conseillé de consulter un **conseil juridique** avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave, compte tenu de la sévérité des conséquences pour le salarié.

Cadre juridique

Les dispositions relatives à la faute grave et à ses conséquences sur l'indemnisation sont prévues aux **articles L.124-10, L.124-7 et L.124-8** du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence constante de la **Cour supérieure de justice** précise que la faute grave doit être appréciée strictement et que l'exclusion des indemnités ne s'applique qu'en présence d'un manquement d'une gravité exceptionnelle rendant impossible la poursuite du contrat. Les **délais de notification** et les exigences de **motivation** sont également encadrés par la loi et la jurisprudence nationale.

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

Avant toute notification de licenciement pour faute grave, il est impératif de s'assurer de la **solidité des preuves** et du respect strict des **délais et formalismes**, sous peine de voir la procédure requalifiée et d'exposer l'entreprise à des condamnations pour **licenciement 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.