# L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui quitte son poste hors des pauses autorisées ?

## Réponse courte

Un salarié qui quitte son poste **hors pauses autorisées** commet une absence injustifiée pouvant constituer une **faute professionnelle**, sauf motif légitime (urgence médicale, danger grave et immédiat au sens de l'article L.312-4 du Code du travail).

Le Code du travail luxembourgeois **ne codifie aucune procédure disciplinaire générale** : à part le licenciement, aucune sanction n'est prévue par la loi. Les sanctions hors licenciement (avertissement, mise à pied disciplinaire, rétrogradation) ne sont valables que si elles sont **expressément prévues** par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement interne.

En cas de faute, l'employeur peut prononcer un **licenciement avec préavis** (L.124-3) ou un **licenciement avec effet immédiat pour motif grave** (L.124-10). L'entretien préalable n'est obligatoire que dans les entreprises de **150 salariés et plus** (L.124-2). Le délai pour invoquer la faute grave est d'**un mois**.

Toute sanction doit être **proportionnée**, motivée et respecter l'égalité de traitement, sous peine de requalification en licenciement abusif devant le tribunal du travail.

## Définition

Le départ non autorisé du poste de travail désigne la situation dans laquelle un salarié cesse d'exécuter ses tâches ou quitte son lieu de travail **sans autorisation préalable** de l'employeur, en dehors des périodes de pause prévues par le contrat, le règlement interne ou la convention collective applicable.

Ce comportement viole l'**obligation contractuelle d'exécution du travail** convenue dans le contrat (article L.121-1) et engage la responsabilité du salarié pour les dégâts causés par ses actes volontaires ou sa négligence grave (article L.121-9). En matière de sécurité, chaque salarié doit également respecter les instructions de son employeur (article L.313-1).

À noter : la notion d'« abandon de poste » n'est pas définie par la loi luxembourgeoise. Elle est dégagée par la jurisprudence et suppose une absence prolongée traduisant une volonté manifeste de ne plus reprendre le travail. Un simple départ ponctuel hors pause ne constitue pas un abandon de poste.

## Questions fréquentes

**L'abandon de poste est-il défini par la loi luxembourgeoise ?**

Non, la notion d'abandon de poste n'est pas définie par la loi. Elle est dégagée par la jurisprudence et suppose une absence prolongée traduisant une volonté manifeste de ne plus reprendre le travail. Un simple départ ponctuel hors pause ne constitue pas un abandon de poste.


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

**L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui quitte son poste hors des pauses autorisées ?**

Oui, un salarié qui quitte son poste hors pauses autorisées commet une absence injustifiée pouvant constituer une faute professionnelle, sauf motif légitime (urgence médicale, danger grave et immédiat au sens de l'article L. 312-4 du Code du travail luxembourgeois).

**Le Code du travail prévoit-il une procédure disciplinaire générale ?**

Non, le Code du travail luxembourgeois ne codifie aucune procédure disciplinaire générale : à part le licenciement, aucune sanction n'est prévue par la loi. Les sanctions hors licenciement ne sont valables que si elles sont expressément prévues par le contrat, la CCT ou le règlement interne.

**Quel délai pour invoquer la faute grave ?**

Le délai pour invoquer la faute grave est d'un mois à compter de la connaissance des faits par l'employeur, conformément à l'article L. 124-10 §6. Au-delà, le motif grave est forclos. La notification doit énoncer précisément les faits reprochés par lettre recommandée.

**Quelle procédure de licenciement pour absence injustifiée ?**

L'employeur peut prononcer un licenciement avec préavis (article L. 124-3) ou un licenciement avec effet immédiat pour motif grave (article L. 124-10). L'entretien préalable n'est obligatoire que dans les entreprises de 150 salariés et plus selon l'article L. 124-2.

**Quels droits du salarié en cas de licenciement abusif ?**

Le salarié dispose d'un délai de 3 mois pour intenter une action en réparation pour licenciement abusif selon l'article L. 124-11 §2. Toute sanction doit être proportionnée, motivée et respecter l'égalité de traitement, sous peine de requalification devant le tribunal du travail.

## Conditions d’exercice

Pour qu'une mesure puisse être envisagée, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

| Condition | Exigence |
|---|---|
| Départ avéré et documenté | Hors pauses prévues, sans autorisation préalable |
| Absence de motif légitime | Pas d'urgence médicale, pas de droit de retrait (L.312-4) |
| Faute caractérisée | Violation des instructions, du contrat ou du règlement interne |
| Base légale de la sanction | Licenciement (L.124-3, L.124-10) **ou** sanction prévue au contrat / CCT / règlement interne |
| Proportionnalité | Adaptée à la gravité, aux antécédents et aux conséquences |
| Égalité de traitement | Application identique entre salariés comparables (L.241-1, L.251-1) |
| Délai d'un mois | Pour invoquer la faute grave (L.124-10, paragraphe 6) |

## Modalités pratiques

Le Code du travail encadre uniquement le licenciement, pas les sanctions intermédiaires. Les délais et seuils légaux à respecter sont les suivants :


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

| Élément | Valeur / Délai | Base légale |
|---|---|---|
| Seuil entretien préalable obligatoire | **150 salariés et plus** | L.124-2 (1) |
| Notification du licenciement après entretien | Au plus tôt le lendemain, au plus tard 8 jours | L.124-2 (3) |
| Délai pour invoquer la faute grave | **1 mois** à compter de la connaissance des faits | L.124-10 (6) |
| Préavis selon ancienneté | 2 / 4 / 6 mois (selon < 5 / 5–10 / ? 10 ans) | L.124-3 (2) |
| Notification du motif grave par lettre | Recommandée avec énoncé précis des faits | L.124-10 (3) |
| Mise à pied conservatoire (avec maintien salaire) | Effet immédiat, sans formalité | L.124-10 (4) |
| Délai d'action en licenciement abusif | 3 mois | L.124-11 (2) |

Pour les sanctions autres que le licenciement, l'employeur ne peut les prononcer que si elles sont prévues dans le contrat de travail, la convention collective ou le règlement interne, et dans les conditions qui y sont définies.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser dans le règlement interne** ou le contrat les horaires de travail, les modalités précises des pauses et l'obligation d'autorisation préalable pour quitter le poste. Toute absence non autorisée doit être **constatée objectivement et documentée** (pointage, témoignages, vidéosurveillance déclarée conformément à l'article L.261-1, courriels).

Avant toute mesure, l'employeur analyse les **circonstances de l'absence** (durée, motif éventuel, antécédents, impact sur le service) et tente d'obtenir les explications du salarié, idéalement par mise en demeure écrite. Cette démarche, bien que non imposée par la loi, est exigée par la jurisprudence pour démontrer la régularité de la procédure.

En cas de récidive ou de **conséquences graves** (mise en danger, désorganisation du service, atteinte à la sécurité), un **licenciement pour motif grave** peut être envisagé. L'employeur dispose alors d'un délai strict d'un mois à compter de la connaissance des faits pour notifier la rupture.

L'employeur consulte la **délégation du personnel** lors de l'élaboration ou de la modification du règlement interne ( L.414-3). Le respect de l'égalité de traitement et de la proportionnalité reste essentiel pour éviter une requalification en licenciement abusif devant le tribunal du travail.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.121-1** | Définition du contrat de travail et de l'obligation d'exécution du travail |
| **Article L.121-9** | Responsabilité du salarié pour actes volontaires et négligence grave |
| **Article L.124-2** | Entretien préalable au licenciement (entreprises de 150 salariés et plus) |
| **Article L.124-3** | Licenciement avec préavis – délais selon ancienneté |
| **Article L.124-10** | Résiliation pour motif grave – délai d'un mois, notification motivée |
| **Article L.124-11** | Licenciement abusif – action en réparation (délai de 3 mois) |
| **Article L.312-4** | Droit de retrait du salarié en cas de danger grave et immédiat |
| **Article L.313-1** | Obligation du salarié de respecter les instructions de sécurité |
| **Articles L.241-1 et L.251-1** | Principes de non-discrimination et d'égalité de traitement |
| **Article L.261-1** | Traitement des données à des fins de surveillance (loi du 1?? août 2018) |
| **Article L.414-3** | Consultation de la délégation du personnel sur le règlement interne |

Le droit luxembourgeois ne prévoit aucune procédure disciplinaire codifiée hors licenciement : seule la sanction expressément prévue dans le contrat, la convention collective ou le règlement interne est valable. Toute mesure prise sans base contractuelle ou conventionnelle peut être contestée et requalifiée devant le tribunal du 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.