

Quelles sont les différences entre faute simple, faute grave et faute lourde au Luxembourg ?

Réponse courte

Contrairement au droit français qui distingue trois catégories de faute, le droit luxembourgeois ne reconnaît que **deux régimes de licenciement** disciplinaire. Le licenciement avec préavis est fondé sur des **motifs réels et sérieux** liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié (art. [L.124-5](#)). Le licenciement pour motif grave repose sur un fait rendant **immédiatement et définitivement impossible** le maintien des relations de travail (art. [L.124-10](#), §2).

La **faute lourde** n'existe pas comme catégorie distincte en droit luxembourgeois. Le Code du travail ne distingue pas faute grave et faute lourde et n'exige pas la démonstration d'une intention de nuire. L'employeur dispose d'un **délai d'un mois** à compter de la connaissance des faits pour invoquer le motif grave (art. [L.124-10](#), §6). Le salarié licencié pour motif grave perd le droit à l'indemnité de départ et au préavis.

Définition

En droit luxembourgeois, la distinction disciplinaire se limite à deux niveaux : le licenciement avec préavis pour **motifs réels et sérieux** (faute simple ou insuffisance professionnelle) et le licenciement pour **motif grave** (fait rendant impossible le maintien immédiat du contrat). Les sanctions hors licenciement ne sont pas codifiées. La faute lourde, concept du droit français impliquant une **intention de nuire**, n'a pas d'existence juridique autonome au Luxembourg.

Conditions d'exercice

Les deux régimes de licenciement disciplinaire obéissent à des conditions distinctes.

Condition	Licenciement avec préavis	Licenciement pour motif grave
Fondement	Motifs réels et sérieux (art. <u>L.124-5</u>)	Fait rendant impossible le maintien des relations (art. <u>L.124-10</u>)
Délai d'action	Pas de délai légal strict, réactivité raisonnable	Un mois à compter de la connaissance des faits (art. <u>L.124-10</u> , §6)
Préavis	Oui, selon l'ancienneté (2 à 6 mois)	Non, résiliation immédiate
Indemnité de départ	Oui, si ancienneté ? 5 ans	Non (art. <u>L.124-10</u> , §1)
Motivation	Obligatoire sur demande du salarié dans le mois	Obligatoire dans la lettre de licenciement
Entretien préalable	Obligatoire si ? 150 salariés (art. <u>L.124-2</u>)	Obligatoire si ? 150 salariés

Modalités pratiques

L'employeur doit qualifier correctement la faute pour choisir le régime applicable.

Élément	Détail
Appréciation	Le juge tient compte du degré d'instruction, des antécédents et de la situation sociale du salarié (art. <u>L.124-10</u> , §2)
Gravité	Le motif grave exige un fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien du contrat
Exemples motif grave	Vol, violence, insubordination grave, concurrence déloyale, harcèlement avéré
Exemples préavis	Retards répétés, négligence professionnelle, performance insuffisante
Charge de la preuve	L'employeur doit prouver la réalité et le sérieux des motifs (art. <u>L.124-11</u>)
Contestation	Le salarié dispose de 3 mois pour saisir le tribunal du travail (art. <u>L.124-11</u> , §2)

Pratiques et recommandations

Qualifier la faute avec précision en se fondant exclusivement sur les deux catégories du droit luxembourgeois, sans transposer la grille française faute simple/grave/lourde qui n'a pas cours au Luxembourg. Les sanctions disciplinaires doivent être adaptées au régime local.

Évaluer si les faits rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail avant d'opter pour le licenciement pour motif grave, en tenant compte de la jurisprudence du tribunal du travail.

Documenter la matérialité des faits, leur gravité et les circonstances avec des preuves objectives (témoignages, emails, rapports), car l'employeur supporte la charge de la preuve en cas de contestation.

Respecter le délai d'un mois pour le motif grave et notifier la lettre de licenciement avec une énonciation précise des faits reprochés, conformément à l'art. [L.124-10](#), §3.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-5 Code du travail	Licenciement avec préavis pour motifs réels et sérieux
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour motif grave - définition, délai, procédure
Art. L.124-11 Code du travail	Licenciement abusif - contrôle judiciaire et délai de contestation
Art. L.124-2 Code du travail	Entretien préalable obligatoire dans les entreprises ? 150 salariés
Art. L.124-7 Code du travail	Indemnité de départ selon l'ancienneté
Art. L.124-6 Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis

La confusion entre les catégories françaises (faute simple, grave, lourde) et le droit luxembourgeois est fréquente dans les entreprises implantées dans les deux pays. Au Luxembourg, il n'existe pas de faute lourde avec intention de nuire : seul le critère de l'impossibilité immédiate et définitive de maintenir les relations de travail détermine le motif grave, indépendamment de toute intention.

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.