Une infraction pénale peut-elle justifier une résiliation judiciaire du contrat ?

Réponse courte

Une infraction pénale peut justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail si elle est d'une gravité telle qu'elle rend impossible la poursuite de la relation de travail. Il faut que l'infraction soit directement liée à la relation de travail ou ait un impact significatif sur celle-ci, et que la preuve de la matérialité des faits soit apportée par des éléments probants.

Le tribunal du travail apprécie souverainement la gravité des faits et leur incidence sur la relation de travail, sans qu'une condamnation pénale préalable soit nécessaire. La résiliation judiciaire pour infraction pénale doit rester exceptionnelle et être fondée sur des faits avérés, documentés et suffisamment graves.

Définition

La résiliation judiciaire du contrat de travail est une procédure par laquelle l'une des parties au contrat, généralement le salarié, saisit le tribunal du travail pour demander la rupture du contrat aux torts de l'autre partie. Cette procédure est prévue par l'article L.124-11 du Code du travail. L'infraction pénale commise par l'employeur ou le salarié peut constituer un motif grave justifiant la résiliation judiciaire, à condition qu'elle rende impossible la poursuite de la relation de travail.

Conditions d'exercice

Pour qu'une infraction pénale puisse justifier une résiliation judiciaire, il doit être démontré que les faits reprochés sont d'une gravité telle qu'ils rendent impossible le maintien du contrat. L'infraction doit être directement liée à la relation de travail ou avoir un impact significatif sur celle-ci. La preuve de l'infraction incombe à la partie qui sollicite la résiliation. La jurisprudence luxembourgeoise exige que le lien de causalité entre l'infraction et la relation de travail soit établi de manière précise. Les faits doivent être suffisamment caractérisés et ne pas se limiter à de simples soupçons ou allégations.

Modalités pratiques

La demande de résiliation judiciaire doit être introduite devant le tribunal du travail compétent. Le salarié ou l'employeur doit exposer les faits constitutifs de l'infraction pénale et démontrer leur gravité. Il n'est pas nécessaire qu'une condamnation pénale soit déjà intervenue, mais la matérialité des faits doit être établie par des éléments probants (témoignages, documents, procès-verbaux, etc.). Le tribunal apprécie souverainement la gravité des faits et leur incidence sur la relation de travail. Si la résiliation est prononcée aux torts de l'employeur, le salarié peut

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

prétendre à des indemnités de rupture et, le cas échéant, à des dommages et intérêts.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une analyse rigoureuse des faits avant d'engager une procédure de résiliation judiciaire fondée sur une infraction pénale. L'employeur doit veiller à recueillir des preuves solides et à respecter le principe du contradictoire. En cas de suspicion d'infraction, il est conseillé de diligenter une enquête interne et, le cas échéant, de déposer plainte auprès des autorités compétentes. Le recours à la résiliation judiciaire doit rester exceptionnel et réservé aux situations où la gravité des faits est avérée et documentée. Les responsables RH doivent également veiller à la confidentialité des procédures et à la protection des droits des parties concernées.

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.124-11 et suivants
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (arrêts relatifs à la résiliation judiciaire pour faute grave)
- Code pénal luxembourgeois (qualification des infractions)
- Loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à la protection des salariés contre les représailles

La résiliation judiciaire fondée sur une infraction pénale doit être maniée avec prudence. Une appréciation hâtive ou insuffisamment étayée des faits peut exposer l'employeur à des condamnations pour licenciement abusif. Il est recommandé de consulter un conseil spécialisé avant toute démarche.

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.