

# Le non-respect du dress code constitue-t-il une faute grave au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le non-respect du code vestimentaire ne constitue pas en soi une **faute grave** justifiant un licenciement immédiat au sens de l'article L.124-10. Pour qu'un manquement vestimentaire atteigne ce seuil, il doit rendre immédiatement et définitivement impossible le **maintien des relations de travail**, ce qui suppose en règle générale une **récidive** après plusieurs avertissements formels ou un risque avéré pour la sécurité.

Le tribunal du travail tient compte du degré d'instruction du salarié et de ses antécédents professionnels. Un premier refus de porter la tenue réglementaire justifie un **avertissement** dans le cadre de la procédure disciplinaire progressive plutôt qu'un licenciement. En revanche, le refus persistant de porter les **EPI** obligatoires peut constituer une faute grave dès le premier manquement si un danger immédiat est en jeu. La **proportionnalité** de la sanction reste le critère central.

## Définition

La **faute grave** en droit luxembourgeois du travail désigne tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail (art. L.124-10 §2). Elle autorise le licenciement sans préavis et prive le salarié de l'indemnité de départ. Le tribunal du travail apprécie souverainement la gravité du manquement au regard des circonstances.

## Conditions d'exercice

La qualification du non-respect du dress code en faute grave est soumise à une appréciation stricte du tribunal du travail.

Condition	Détail
<b>Connaissance des règles</b>	Le salarié doit avoir été informé du dress code applicable
<b>Avertissements préalables</b>	En principe, un ou plusieurs avertissements formels doivent précéder le licenciement
<b>Récidive</b>	Le caractère répété du manquement est déterminant sauf risque sécurité
<b>Risque sécurité</b>	Le refus de porter les EPI peut constituer une faute grave dès le premier refus
<b>Proportionnalité</b>	La sanction doit être proportionnée à la gravité du manquement
<b>Délai d'un mois</b>	L'employeur doit agir dans le mois suivant la connaissance des faits

## Modalités pratiques

L'employeur souhaitant sanctionner un manquement vestimentaire doit respecter une procédure disciplinaire progressive.

Étape	Détail
Constat écrit	Documenter le manquement vestimentaire de manière précise et datée
Avertissement oral	Premier rappel à l'ordre avec explication des règles applicables
Avertissement écrit	Notification formelle avec rappel du dress code et des sanctions encourues
Mise en demeure	Exigence de conformité sous délai en cas de récidive
Entretien préalable	Obligatoire avant tout licenciement (art. <a href="#">L.124-2</a> )
Licenciement	Notification par lettre recommandée énonçant les motifs précis

## Pratiques et recommandations

**Appliquer** une échelle de sanctions progressive avant d'envisager un licenciement pour non-respect du dress code, afin de démontrer la proportionnalité de la mesure devant le tribunal. **Distinguer** clairement les manquements au dress code esthétique des refus de port d'EPI, ces derniers pouvant justifier une réaction plus immédiate en raison du risque pour la sécurité. **Conserver** l'ensemble des preuves des avertissements et rappels à l'ordre antérieurs pour étayer la qualification de faute grave en cas de récidive. **Motiver** la lettre de licenciement avec précision en indiquant les faits, dates et circonstances du manquement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.124-10</a>	Licenciement pour faute grave
Art. <a href="#">L.124-2</a>	Entretien préalable au licenciement
Art. <a href="#">L.121-1</a>	Pouvoir de direction de l'employeur
Art. <a href="#">L.312-2</a>	Obligation de fournir les EPI
Art. <a href="#">L.313-1</a>	Obligation du salarié d'utiliser les EPI
Art. <a href="#">L.261-1</a>	Règlement intérieur

Un licenciement pour faute grave fondé sur un premier manquement vestimentaire esthétique sera généralement jugé abusif par le tribunal du travail. La gradation des sanctions est essentielle pour établir le caractère grave de la récidive. Le refus de port d'EPI constitue le seul cas où la faute grave peut être retenue dès le premier fait. Le régime des sanctions en droit du travail luxembourgeois encadre cette qualification.

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.