

# Dans quel délai l'employeur doit-il notifier une sanction disciplinaire ?

## Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois fixe des **délais précis uniquement pour le licenciement pour faute grave**. L'employeur dispose d'un **délai d'un mois** après la connaissance des faits pour invoquer un motif grave (art. L.124-10, §6). Après une mise à pied conservatoire, le licenciement doit être notifié au plus tard **8 jours** après cette mise à pied (art. L.124-10, §5). Après un entretien préalable, la notification intervient au plus tôt le lendemain et au plus tard 8 jours après.

Pour les sanctions intermédiaires (avertissement, blâme), aucun délai légal n'est fixé par le Code du travail. Toutefois, la **convention collective** ou le **règlement intérieur** peuvent prévoir des délais spécifiques. En l'absence de texte, l'employeur doit agir dans un **délai raisonnable** après la constatation des faits. Une sanction prononcée tardivement risque d'être considérée comme disproportionnée ou injustifiée par le tribunal du travail.

## Définition

Le **délai de notification** d'une sanction disciplinaire est la période durant laquelle l'employeur doit formaliser et communiquer sa décision au salarié après la constatation des faits fautifs. En droit luxembourgeois, seuls les délais relatifs au **licenciement pour faute grave** sont légalement encadrés ; les autres sanctions relèvent du principe général de **réaction dans un délai raisonnable**.

## Questions fréquentes

### À partir de quand court le délai d'un mois pour un licenciement pour faute grave ?

Le délai court à partir du moment où l'employeur a effectivement connaissance des faits fautifs, et non de leur survenance. Il est donc essentiel de documenter précisément la date de cette prise de connaissance pour calculer correctement le délai.

### Combien de temps après une mise à pied conservatoire l'employeur doit-il notifier le licenciement ?

Après une mise à pied conservatoire, le licenciement pour faute grave doit être notifié au plus tard 8 jours après cette mise à pied, conformément à l'article L.124-10, §5 du Code du travail.

### Que se passe-t-il si l'employeur dépasse le délai d'un mois ?

Le dépassement du délai d'un mois interdit à l'employeur d'invoquer les faits comme motif grave. Les faits deviennent inexploitable pour un licenciement pour faute grave, sauf s'ils viennent en appui d'un nouveau manquement récent.

### Quel délai mon employeur a-t-il pour me sanctionner après une faute au Luxembourg ?

Pour invoquer un motif grave, l'employeur dispose d'un mois à compter de la connaissance des faits (art. L.124-10, §6). Après une mise à pied conservatoire, le licenciement doit être notifié dans les 8 jours. Pour les sanctions intermédiaires, aucun délai légal n'existe mais un délai raisonnable s'impose.

## Conditions d'exercice

Le point de départ du fameux délai d'un mois n'est pas la date des faits mais celle à laquelle l'employeur en a réellement eu connaissance ; cette nuance, souvent mal maîtrisée, conditionne à elle seule la recevabilité du licenciement.

Situation	Délai	Source
Connaissance des faits ? invocation motif grave	1 mois maximum	Art. <u>L.124-10</u> , §6
Mise à pied conservatoire ? notification licenciement	8 jours maximum	Art. <u>L.124-10</u> , §5
Entretien préalable ? notification licenciement	Au plus tôt J+1, au plus tard J+8	Art. <u>L.124-2</u> , §3
Convocation ? entretien préalable	Au plus tôt 2e jour ouvrable travaillé	Art. <u>L.124-2</u> , §1
Sanctions intermédiaires	Délai raisonnable (aucun délai légal)	Jurisprudence

## Modalités pratiques

Un tableur de suivi, même rudimentaire, permet d'éviter la plupart des forclusions : il suffit de consigner, dès la découverte des faits, la date pivot à partir de laquelle les délais courent.

Action	Détail
Consigner la date de connaissance	Documenter précisément quand l'employeur a eu connaissance des faits
Calculer le délai d'un mois	Tenir compte du point de départ exact (connaissance, non survenance)
Planifier l'entretien	Au plus tôt 2 jours ouvrables travaillés après la convocation
Notifier rapidement	Ne pas attendre l'expiration du délai maximal
Conserver les preuves	Garder la copie de la lettre recommandée et l'accusé de réception

## Pratiques et recommandations

**Documenter** la date exacte de connaissance des faits fautifs est essentiel, car c'est le point de départ du délai d'un mois prévu à l'article L.124-10, §6.

**Agir** rapidement après la constatation des faits, même pour une sanction intermédiaire, renforce la crédibilité de la démarche disciplinaire et la proportionnalité. **Mettre en place** un tableau de suivi des procédures disciplinaires en cours permet d'éviter tout dépassement de délai. Anticiper\*\* la prescription en engageant la procédure dès que la décision de sanctionner est prise évite la forclusion qui rendrait les faits inexploitable.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Délais de l'entretien préalable et de la notification
Art. <u>L.124-10</u> , §5 du Code du travail	Délai de notification après mise à pied conservatoire (8 jours)
Art. <u>L.124-10</u> , §6 du Code du travail	Délai d'un mois pour invoquer un motif grave
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Délai de contestation (3 mois)

Le dépassement du délai d'un mois interdit à l'employeur d'invoquer les faits comme motif grave, sauf si ces faits viennent en appui d'un nouveau manquement. Le respect rigoureux des délais est une condition de validité incontournable du licenciement pour faute grave.

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.