

# Un fait antérieur au contrat peut-il justifier une sanction ?

## Réponse courte

Un fait antérieur à la conclusion du contrat de travail ne peut en principe pas justifier une sanction disciplinaire au Luxembourg. Le pouvoir disciplinaire porte sur les manquements commis dans le cadre de l'**exécution du contrat**. Toutefois, des faits antérieurs peuvent être invoqués dans deux cas : lorsque le salarié a fait de **fausses déclarations** sur ses qualifications ou son passé professionnel lors de l'embauche (art. L.121-6), ou lorsque des faits délictueux antérieurs, dissimulés, sont **incompatibles** avec les fonctions exercées. L'employeur dispose d'un délai d'**1 mois** après la découverte des faits pour invoquer un motif grave (art. L.124-10, §6).

## Définition

Le **fait antérieur au contrat** est un événement ou un comportement survenu avant l'entrée en vigueur du contrat de travail. En principe, il échappe au pouvoir disciplinaire de l'employeur, qui ne sanctionne que les manquements commis pendant l'**exécution du contrat**. L'exception concerne les fausses déclarations à l'embauche et les faits incompatibles avec les fonctions.

## Questions fréquentes

### Combien de temps mon employeur a-t-il pour réagir après avoir découvert un fait caché lors de l'embauche ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la découverte du fait antérieur pour invoquer un motif grave, conformément à l'article L.124-10, §6. Ce délai court à partir de la connaissance, pas de la survenance du fait.

### Mentir sur mon CV peut-il me coûter mon emploi au Luxembourg ?

Oui, une fausse déclaration sur vos qualifications, votre expérience ou votre casier judiciaire peut justifier un licenciement pour faute grave selon l'article L.121-6. L'employeur doit toutefois agir dans le mois suivant la découverte du mensonge.

### Mon employeur peut-il invoquer un fait qu'il connaissait déjà à mon embauche au Luxembourg ?

Non, un employeur qui connaissait le fait lors de l'embauche et l'a toléré ne peut plus l'invoquer ultérieurement comme motif disciplinaire. La tolérance initiale vaut renonciation au droit de sanctionner.

### Mon employeur peut-il me sanctionner pour quelque chose fait avant mon embauche au Luxembourg ?

En principe non : le pouvoir disciplinaire ne porte que sur les faits commis pendant l'exécution du contrat. Toutefois, des fausses déclarations à l'embauche ou un passé délictueux incompatible avec la fonction peuvent justifier une sanction au titre de l'article L.121-6.

## Conditions d'exercice

Un fait précontractuel n'est sanctionnable qu'exceptionnellement : seules les fausses déclarations à l'embauche ou une incompatibilité avec la fonction peuvent le justifier.

Condition	Détail
Lien avec le contrat	Le fait antérieur affecte la confiance ou l'aptitude à exercer les fonctions
Fausse déclarations	Mensonge sur les qualifications, l'expérience ou le casier judiciaire (art. <a href="#">L.121-6</a> )
Incompatibilité	Fait délictueux incompatible avec les responsabilités confiées
Découverte postérieure	L'employeur n'avait pas connaissance du fait lors de l'embauche
Délai de réaction	1 mois après la découverte pour invoquer un motif grave (art. <a href="#">L.124-10</a> , §6)

## Modalités pratiques

Tout repose sur la date de découverte : le délai d'un mois de l'article [L.124-10](#) commence à courir à cet instant précis et impose une réaction rapide.

Étape	Détail
Découverte du fait	Documentation de la date et des circonstances de la découverte
Vérification	Confirmer la véracité du fait et son impact sur le contrat
Analyse juridique	Évaluer si le fait constitue une fausse déclaration ou une incompatibilité
Entretien avec le salarié	Recueillir ses explications avant toute décision
Décision	Licenciement pour faute grave si le fait le justifie, dans le délai d'1 mois
Notification motivée	Lettre précisant les faits découverts et leurs conséquences

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** les déclarations du candidat lors du processus de recrutement dans les limites permises par la loi.

**Documenter** la date précise de découverte du fait antérieur pour calculer le délai de réaction d'1 mois.

**Évaluer** objectivement si le fait antérieur affecte réellement l'aptitude du salarié à exercer ses fonctions actuelles.

**Recueillir les explications du salarié avant de prendre toute décision pour respecter les droits du salarié.**

**Éviter** d'utiliser un fait antérieur comme prétexte pour justifier un licenciement motivé en réalité par d'autres raisons.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Informations demandées lors de l'embauche
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave et délai de réaction
Art. <u>L.124-10</u> , §6 du Code du travail	Délai d'1 mois après connaissance des faits
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement devant le tribunal du travail

Le délai d'1 mois court à compter de la découverte du fait, non de sa survenance. L'employeur qui connaissait le fait lors de l'embauche et l'a toléré ne peut plus l'invoquer ultérieurement comme motif de sanction.

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.