

La prescription d'une faute disciplinaire est-elle prévue par la loi ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois prévoit un délai de prescription spécifique pour la **faute grave** : l'employeur dispose d'**1 mois** après avoir eu connaissance des faits pour invoquer ce motif (art. L.124-10, §6). Au-delà de ce délai, la faute ne peut plus fonder un licenciement pour faute grave. Toutefois, un fait ancien peut être invoqué en **appui d'un nouveau fait** pour démontrer la persistance du comportement fautif. Pour les sanctions inférieures au licenciement, le Code du travail ne fixe pas de délai de prescription spécifique, mais le principe de **réaction dans un délai raisonnable** s'applique. Le tribunal du travail apprécie souverainement le caractère tardif d'une sanction.

Définition

La prescription d'une faute disciplinaire est le mécanisme juridique par lequel l'employeur perd le droit d'invoquer un fait fautif en raison de l'écoulement du temps. Au Luxembourg, l'article L.124-10, §6 fixe un délai de **1 mois** après connaissance des faits pour la faute grave. Ce délai vise à garantir la **sécurité juridique** du salarié et à éviter que des faits anciens ne soient utilisés de manière opportuniste.

Questions fréquentes

À partir de quand commence à courir le délai d'un mois pour une faute grave au Luxembourg ?

Le délai d'un mois commence à courir à la date où l'employeur a eu connaissance des faits, pas à la date de leur survenance. Cette distinction est essentielle et doit être documentée par l'employeur.

Combien de temps mon employeur a-t-il pour me sanctionner au Luxembourg ?

Pour une faute grave, l'employeur dispose d'un mois après avoir eu connaissance des faits selon l'article L.124-10, §6. Passé ce délai, il ne peut plus fonder un licenciement pour faute grave sur ces faits. Pour les autres sanctions, seul un délai raisonnable s'applique.

Existe-t-il une prescription pour les avertissements au Luxembourg ?

Le Code du travail ne fixe pas de délai légal de prescription pour les sanctions inférieures au licenciement comme l'avertissement ou le blâme. Seul le principe du délai raisonnable s'applique, apprécié souverainement par le tribunal du travail.

Une faute ancienne peut-elle encore être utilisée contre moi au Luxembourg ?

Un fait ancien qui n'a pas été sanctionné en temps utile ne peut plus fonder seul une sanction. Toutefois, il peut être invoqué en appui d'un fait nouveau pour démontrer la persistance du comportement fautif.

Conditions d'exercice

Seul le licenciement pour faute grave connaît un délai légal strict d'un mois ; les autres sanctions relèvent du « délai raisonnable » apprécié par le juge.

Sanction	Délai	Point de départ	Exception
Licenciement pour faute grave	1 mois	Connaissance des faits (art. <u>L.124-10</u> , §6)	Fait ancien invoqué en appui d'un fait nouveau
Licenciement avec préavis	Délai raisonnable	Connaissance des faits	Appréciation souveraine du tribunal
Avertissement / blâme	Délai raisonnable	Connaissance des faits	Pas de délai légal fixé
Mise à pied disciplinaire	Délai raisonnable	Connaissance des faits	Pas de délai légal fixé

Modalités pratiques

Tracer précisément la date de découverte des faits est la règle d'or : c'est ce point de départ qui détermine la validité d'un licenciement grave.

Étape	Détail
Date de connaissance	Documenter précisément la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits
Calcul du délai	1 mois calendaire à compter de la connaissance pour la faute grave
Action dans le délai	Notifier la mise à pied conservatoire ou le licenciement dans le mois
Conservation des preuves	Archiver les éléments démontrant la date de découverte des faits
Faits anciens	Peuvent être mentionnés comme contexte mais pas comme motif principal

Pratiques et recommandations

Documenter précisément la date de découverte des faits fautifs pour sécuriser le calcul du délai de prescription.

Réagir rapidement dès la connaissance des faits pour éviter la forclusion du droit d'invoquer la faute grave.

Distinguer la date de survenance des faits de la date de leur découverte, qui constitue le point de départ du délai.

Conserver les éléments de preuve démontrant le moment de la prise de connaissance.

Éviter d'invoquer des faits anciens comme motif principal de sanction lorsqu'ils n'ont pas été sanctionnés en temps utile.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> , §6 du Code du travail	Délai d'1 mois pour invoquer un motif grave
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement devant le tribunal du travail

Le délai d'1 mois est un délai de forclusion impératif. L'employeur qui laisse passer ce délai perd définitivement le droit de licencier pour faute grave sur la base des faits en question, mais peut les invoquer comme élément de contexte à l'appui d'un fait nouveau.

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.