

# Une enquête disciplinaire est-elle possible pendant un accident de travail ?

## Réponse courte

Une **enquête disciplinaire** reste possible pendant la période d'incapacité de travail consécutive à un accident de travail. L'article [L.121-6](#) du Code du travail interdit la **notification** d'un licenciement pendant une période de 26 semaines, mais n'empêche pas l'employeur de mener des investigations internes. L'employeur peut recueillir des témoignages, rassembler des preuves et constituer un dossier disciplinaire pendant l'absence du salarié. La notification de la sanction devra en revanche attendre la fin de la période de protection, sauf en cas de **faute grave** non liée à l'accident. Le délai d'un mois pour invoquer la faute grave (art. [L.124-10](#), §6) court à compter de la connaissance des faits par l'employeur.

## Définition

L'**enquête disciplinaire** est l'ensemble des mesures d'investigation menées par l'employeur pour établir la matérialité de faits susceptibles de constituer une faute disciplinaire. Elle comprend la collecte de preuves, l'audition de témoins et la constitution d'un dossier. Au Luxembourg, cette phase préparatoire n'est pas soumise à la même interdiction que la notification de la sanction pendant un arrêt de travail.

## Questions fréquentes

### Le délai d'un mois pour faute grave court-il pendant l'arrêt maladie ?

Oui, le délai d'un mois de l'article L.124-10 court à compter de la connaissance des faits par l'employeur, indépendamment de l'arrêt de travail. L'employeur doit donc agir rapidement pour préserver ses droits.

### Peut-on interroger un salarié accidenté pendant son arrêt ?

L'audition doit être différée si l'état de santé ne le permet pas, sauf urgence particulière. Il est recommandé de consulter le médecin du travail avant toute démarche pour éviter d'aggraver la situation du salarié.

### Peut-on mener une enquête disciplinaire pendant l'arrêt maladie d'un salarié au Luxembourg ?

Oui, l'enquête interne reste possible pendant l'incapacité de travail. L'article L.121-6 interdit la notification d'un licenciement pendant 26 semaines mais n'empêche pas l'employeur de collecter des preuves et de constituer un dossier disciplinaire.

### Peut-on notifier une sanction pendant un accident de travail au Luxembourg ?

Non, la sanction ne peut pas être notifiée pendant la période de protection de 26 semaines, sauf en cas de faute grave non liée à l'accident. Pour les sanctions intermédiaires, il faut attendre la fin de la période de protection.

## Conditions d'exercice

Enquêter pendant l'arrêt n'est pas interdit ; seule la notification de la sanction tombe sous le coup de la protection de l'article [L.121-6](#).

Condition	Détail
Enquête autorisée	L'investigation interne n'est pas couverte par l'interdiction de l'art. <a href="#">L.121-6</a>
Notification interdite	La sanction ne peut être notifiée pendant la période de protection de 26 semaines
Exception faute grave	La protection cède si la faute grave est non liée à l'accident
Respect du RGPD	Les données collectées doivent respecter l'art. <a href="#">L.261-1</a>
Délai de réaction	1 mois après connaissance des faits pour la faute grave (art. <a href="#">L.124-10</a> , §6)

## Modalités pratiques

Geler l'enquête jusqu'au retour du salarié risque surtout de faire expirer le délai d'un mois pour invoquer une éventuelle faute grave.

Étape	Détail
Lancement de l'enquête	Documenter les faits dès leur découverte, même pendant l'absence du salarié
Collecte de preuves	Recueillir témoignages, documents, enregistrements dans le respect du RGPD
Audition du salarié	Différer si l'état de santé ne permet pas l'entretien, sauf urgence
Constitution du dossier	Formaliser les résultats de l'enquête et les éléments probants
Report de la notification	Attendre la fin de la période de protection pour notifier la sanction

## Pratiques et recommandations

**Lancer** l'enquête disciplinaire sans attendre la reprise du salarié pour préserver les preuves et respecter le délai de réaction.

**Distinguer** clairement la phase d'investigation (autorisée) de la phase de notification (soumise à la protection).

**Documenter** rigoureusement la chronologie des faits et des découvertes pour justifier le respect du délai d'un mois.

**Consulter** le médecin du travail si l'audition du salarié pendant son absence est envisagée pour des raisons d'urgence. Le salarié peut saisir le [tribunal du travail](#) en cas de contestation de la sanction, dans le respect de ses [droits](#).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection du salarié en incapacité de travail (26 semaines)
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave et délai de réaction
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur

L'enquête disciplinaire et la notification de la sanction sont deux étapes distinctes. L'interdiction de licencier pendant l'incapacité de travail ne paralyse pas le pouvoir d'investigation de l'employeur. Le risque principal est la prescription du délai d'un mois si la notification est trop différée.

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.