

La procédure disciplinaire peut-elle être suspendue dans l'attente d'un jugement pénal ?

Réponse courte

L'employeur peut choisir de **suspendre** la procédure disciplinaire dans l'attente d'un jugement pénal, mais n'y est **pas obligé**. Le principe d'indépendance des procédures permet à l'employeur d'agir sans attendre l'issue pénale. Toutefois, la suspension peut être **opportune** lorsque les faits sont complexes et que l'employeur ne dispose pas d'éléments suffisants pour statuer. En cas de faute grave, l'employeur doit impérativement agir dans le délai d'**un mois** après connaissance des faits (art. [L.124-10](#)). Une **mise à pied conservatoire** avec maintien du salaire peut être prononcée pour sécuriser la situation en attendant des éclaircissements, mais elle ne peut excéder un délai raisonnable.

Définition

La **suspension de la procédure disciplinaire** est la décision de l'employeur de différer la prise de sanction dans l'attente d'éléments complémentaires, notamment l'issue d'une procédure pénale. Cette suspension est une **faculté** et non une obligation, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Questions fréquentes

Combien de temps peut durer une mise à pied conservatoire au Luxembourg ?

Elle doit rester proportionnée et limitée dans le temps. Une durée excessive pourrait être requalifiée en sanction déguisée. L'employeur doit statuer dans un délai raisonnable après obtention des éléments nécessaires.

L'employeur peut-il suspendre une procédure disciplinaire au Luxembourg ?

Oui, il peut choisir de suspendre la procédure dans l'attente d'éléments complémentaires, mais il n'y est pas obligé. Le délai d'un mois pour invoquer une faute grave n'est toutefois pas suspendu.

Que faire si l'employeur a besoin d'éléments pénaux pour statuer ?

Il peut prononcer une mise à pied conservatoire avec maintien du salaire pour écarter temporairement le salarié en attendant des informations, tout en préservant son droit d'agir dans les délais légaux.

Une procédure pénale suspend-elle le délai d'un mois pour licencier ?

Non, le délai d'un mois prévu à l'article [L.124-10](#) pour invoquer un motif grave court à compter de la connaissance des faits et n'est pas suspendu par une procédure pénale parallèle.

Conditions d'exercice

Attendre un jugement pénal est périlleux : le délai d'un mois de l'art. [L.124-10](#) ne se suspend pas et l'employeur risque la forclusion s'il tarde trop.

Condition	Détail
Délai de réaction	1 mois pour invoquer un motif grave (art. L.124-10) — ce délai n'est pas suspendu
Mise à pied conservatoire	Possible avec maintien du salaire en attente de décision (art. L.124-10 , §4)
Durée raisonnable	La suspension ne peut être indéfinie, elle doit rester proportionnée
Éléments disponibles	L'employeur peut agir dès qu'il dispose d'éléments suffisants
Dispositions conventionnelles	Vérifier si la convention collective prévoit des règles spécifiques

Modalités pratiques

La mise à pied conservatoire permet d'écartier immédiatement le salarié tout en laissant le temps d'instruire le dossier disciplinaire en parallèle.

Étape	Détail
Évaluation	Déterminer si les éléments disponibles suffisent à statuer
Mise à pied	Prononcer une mise à pied conservatoire si nécessaire (salaire maintenu)
Information	Informers le salarié de la suspension et de ses motifs
Suivi	Surveiller l'avancement de la procédure pénale
Reprise	Reprendre la procédure disciplinaire dès que les éléments sont suffisants
Décision	Statuer dans un délai raisonnable après obtention des informations

Pratiques et recommandations

Évaluer l'opportunité de suspendre en pesant les risques (perte du délai d'un mois) et les avantages (éléments complémentaires).

Privilégier la mise à pied conservatoire avec maintien du salaire pour sécuriser la période d'attente.

Documenter les raisons de la suspension pour justifier le choix en cas de contentieux.

Suivre régulièrement l'avancement de la procédure pénale pour reprendre la procédure disciplinaire en temps utile.

Consulter un avocat spécialisé pour articuler les délais disciplinaires et pénaux. Cette question s'inscrit également dans le déroulement de l'[entretien préalable](#). Cette question s'inscrit également dans les conditions de la [licenciement](#)

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave, mise à pied conservatoire, délai d'un mois
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Résiliation du contrat avec préavis
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement devant le tribunal du travail

Le délai d'un mois pour invoquer un motif grave n'est pas suspendu par l'existence d'une procédure pénale. L'employeur qui attend trop longtemps risque de perdre la possibilité de licencier 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.