

# Un appel interne retarde-t-il l'effet de la sanction ?

## Réponse courte

Un appel interne **ne retarde pas automatiquement** l'effet de la sanction disciplinaire au Luxembourg, sauf si la procédure interne le prévoit expressément. En l'absence de disposition spécifique dans la convention collective ou le règlement intérieur, la sanction prend effet dès sa **notification** au salarié. L'employeur peut toutefois décider d'un **effet suspensif** du recours interne pour favoriser le dialogue social. En cas de licenciement pour faute grave, la rupture du contrat est immédiate et ne peut être suspendue par un recours interne. Le salarié conserve dans tous les cas son droit de saisir le **tribunal du travail** dans le délai de 3 mois (art. L.124-11).

## Définition

L'**effet suspensif** d'un appel interne est le mécanisme par lequel l'exécution de la sanction disciplinaire est reportée jusqu'à la décision de l'instance de recours. Au Luxembourg, cet effet n'existe que s'il est expressément prévu par le **dispositif conventionnel** ou réglementaire de l'entreprise.

## Questions fréquentes

### Le délai au tribunal court-il pendant un recours interne disciplinaire ?

Oui, le délai de 3 mois pour saisir le tribunal du travail continue de courir indépendamment du recours interne. Le salarié doit rester attentif pour ne pas perdre ses droits judiciaires.

### Suis-je payé pendant un recours interne au Luxembourg ?

Oui, si l'effet suspensif est prévu, le salarié reste en poste et est payé normalement. Les droits du salarié sont préservés pendant toute la durée de la suspension de la sanction.

### Un licenciement pour faute grave peut-il être suspendu par un recours interne ?

Non, le licenciement pour faute grave prend effet immédiatement (art. L.124-10) et ne peut être suspendu par un recours interne. La rupture du contrat est définitive dès sa notification.

### Un recours interne suspend-il l'effet d'une sanction au Luxembourg ?

Pas automatiquement. L'effet suspensif n'existe que s'il est expressément prévu par la convention collective ou le règlement intérieur. Sinon, la sanction prend effet dès sa notification.

## Conditions d'exercice

Par défaut, l'appel interne n'a aucun effet suspensif : la sanction produit ses effets dès la notification, sauf mention contraire dans le règlement.

Condition	Détail
<b>Prévision expresse</b>	L'effet suspensif doit être prévu par la convention collective ou le règlement intérieur
<b>Nature de la sanction</b>	Le licenciement pour faute grave n'est pas suspensible par un recours interne
<b>Délai de recours</b>	Le délai d'exercice du recours interne doit être clairement défini
<b>Délai de décision</b>	L'instance de recours doit statuer dans un délai raisonnable
<b>Maintien des droits</b>	Les droits du salarié sont préservés pendant la période de suspension

## Modalités pratiques

Pour une mise à pied disciplinaire, il est prudent de prévoir dans la politique interne un effet suspensif en cas d'appel, afin d'éviter des restitutions de salaire délicates.

Étape	Détail
<b>Vérification</b>	Examiner si la convention ou le règlement prévoit un effet suspensif
<b>Notification</b>	Informar le salarié de l'effet de l'appel sur l'exécution de la sanction
<b>Maintien au poste</b>	Le salarié reste en poste si l'effet suspensif est prévu
<b>Traitement rapide</b>	L'instance de recours statue dans le délai prévu
<b>Exécution</b>	La sanction prend effet après la décision de l'instance ou l'expiration du délai

## Pratiques et recommandations

**Préciser** clairement dans la procédure interne si l'appel a un effet suspensif ou non.

**Prévoir** des délais courts de traitement pour éviter une période d'incertitude prolongée.

**Exclure** l'effet suspensif pour les fautes graves nécessitant une réaction immédiate.

**Maintenir** le salarié dans ses droits pendant la durée de la suspension.

**Informar** le salarié que le délai de saisine du tribunal du travail court indépendamment du recours interne. Cette question s'inscrit également dans le déroulement de l'entretien préalable.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave (effet immédiat)
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement (délai de 3 mois)
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel

Le délai de 3 mois pour saisir le tribunal du travail court à compter de la notification du licenciement et n'est pas suspendu par l'exercice d'un recours interne.

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.