Comment prouver la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits ?

Réponse courte

C'est la démonstration la plus souvent perdue en matière de motif grave, et elle pèse sur l'employeur. L'article L.124-10, paragraphe 6, interdit d'invoquer un fait au-delà d'**un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance**. Le point de départ n'est donc ni la date des faits, ni celle de la décision, mais celle d'une information.

Deux nuances élargissent la fenêtre. Le délai ne joue pas si le fait a donné lieu **dans le mois à des poursuites pénales**, ni lorsqu'un fait ancien est invoqué à l'appui d'un fait nouveau. Et lorsque l'entretien préalable de l'article L.124-2 est obligatoire, c'est la procédure qui doit être entamée dans le mois, non le licenciement notifié.

Ce qui fixe la date en pratique : un signalement daté, un rapport d'enquête, un procès-verbal de constat, un courriel horodaté.

Définition

La **connaissance des faits** est le moment où la partie qui invoque le motif grave dispose d'éléments suffisants pour apprécier la gravité de ce qui est reproché. Une rumeur ou un soupçon ne la constituent pas ; un rapport circonstancié, si.

Le **délai d'un mois** de l'article L.124-10, paragraphe 6, est un délai de forclusion propre au motif grave. Il ne concerne ni le licenciement avec préavis, ni l'avertissement, qu'aucun délai légal n'encadre.

Questions fréquentes

À partir de quand court le délai d'un mois du motif grave ?

Du jour où la partie qui invoque le fait en a eu connaissance, selon l'article L.124-10, paragraphe 6. Ni la date des faits ni celle de la décision ne comptent.

Comment un salarié peut-il contester le respect de ce délai ?

En recherchant dans les pièces produites la première mention des faits — courriel interne, compte rendu de réunion, remontée client. Le motif grave tombe alors sans discuter les faits eux-mêmes.

Existe-t-il des exceptions au délai d'un mois ?

Deux. Le délai ne s'applique pas si le fait a donné lieu dans le mois à des poursuites pénales, ni lorsqu'un fait antérieur est invoqué à l'appui d'un fait nouveau.

La mise à pied conservatoire prolonge-t-elle le délai ?

Non. Elle ouvre son propre calendrier : le licenciement se notifie au plus tôt le lendemain de la mise à pied et au plus tard huit jours après.

Que doit faire l'employeur dans le mois lorsque l'entretien préalable est obligatoire ?

Entamer la procédure de l'article L.124-2 dans ce délai. Ce n'est pas la notification du licenciement qui doit intervenir dans le mois, mais l'ouverture de la procédure.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Une enquête interne permet-elle de repousser le point de départ du délai ?

Oui, lorsqu'elle est nécessaire pour apprécier la gravité des faits. Encore faut-il en dater l'ouverture, les auditions et la clôture : c'est le rapport final qui fixe la connaissance suffisante.

Conditions d’exercice

Le point de départ se discute presque toujours sur la même question : à partir de quand l'employeur en savait-il assez ?

Situation	Point de départ retenu
Fait constaté directement par un supérieur	Le jour du constat, l'information étant acquise à l'entreprise
Soupçon nécessitant une vérification	Le jour où l'enquête livre des éléments suffisants, non celui du soupçon
Fait révélé par un signalement	Le jour de la réception du signalement, s'il est circonstancié
Fait ayant donné lieu à des poursuites pénales dans le mois	Le délai ne s'applique pas
Fait ancien invoqué à l'appui d'un fait nouveau	Le délai ne s'applique pas au fait ancien
Entreprise d'au moins cent cinquante salariés	La procédure de l'article L.124-2 doit être entamée dans le mois

Modalités pratiques

Une enquête interne allonge légitimement le délai, à condition qu'elle soit datée de bout en bout : c'est son calendrier qui fera foi.

Étape	Trace à constituer
Réception de l'information	Conserver le message ou le rapport avec sa date, dans son format d'origine
Ouverture de l'enquête	Écrire une note d'ouverture datée, mentionnant l'objet et les vérifications prévues
Auditions et vérifications	Dater chaque compte rendu et le faire signer par les personnes entendues
Clôture de l'enquête	Établir un rapport daté : c'est lui qui fixe la date de connaissance suffisante
Mise à pied conservatoire	Notifier le licenciement au plus tôt le lendemain et au plus tard huit jours après (L.124-10, paragraphe 5)
Notification du motif grave	Rester dans le mois de la date de connaissance établie par le rapport

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

L'erreur classique consiste à laisser courir le temps de la décision. Entre le rapport d'enquête et la notification s'intercalent souvent une remontée hiérarchique, un avis externe et des congés : le mois s'épuise sans que personne n'ait suivi la date. Fixer par écrit, dès la clôture de l'enquête, la date limite de notification supprime ce risque.

L'enquête sert aussi de bouclier. Un employeur qui découvre un soupçon le 3 mars et notifie le 20 avril paraît hors délai ; le même employeur qui produit une note d'ouverture du 3 mars, des auditions des 10 et 17 mars et un rapport du 25 mars démontre que la connaissance suffisante date du 25. Ce que la chronologie doit montrer est l'absence de temps mort inexpliqué.

Côté salarié, la vérification est symétrique et souvent payante. Rechercher dans les pièces produites la première mention des faits — un courriel interne, un compte rendu de réunion, une remontée client — permet de faire tomber le motif grave sans discuter les faits eux-mêmes.

Une précision utile : la mise à pied conservatoire ne suspend rien. Elle ouvre son propre calendrier, de un à huit jours, qui se superpose au mois sans le prolonger.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-10, paragraphe (6) du Code du travail	Faits non invocables au-delà d'un mois à compter de la connaissance, sauf poursuites pénales dans le mois ou fait ancien invoqué à l'appui d'un fait nouveau
Article L.124-10, paragraphe (5) du Code du travail	Licenciement pour motif grave notifié au plus tôt le lendemain de la mise à pied et au plus tard huit jours après
Article L.124-10, paragraphe (2) du Code du travail	Motif grave : tout fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail
Article L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés, à entamer dans le délai d'un mois
Article 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui invoque le fait

Le mois court de la connaissance des faits, pas de leur commission. Datez l'ouverture et la clôture de l'enquête : c'est le rapport final, et non le soupçon initial, qui fixe le point de départ.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois