

Les dirigeants sont-ils soumis à la procédure disciplinaire interne ?

Réponse courte

Les dirigeants sont soumis à la procédure disciplinaire interne uniquement s'ils sont titulaires d'un contrat de travail. Dans ce cas, ils sont considérés comme des salariés au sens du Code du travail luxembourgeois et bénéficient des mêmes droits et obligations que les autres salariés, y compris l'application de la procédure disciplinaire interne.

En revanche, les dirigeants exerçant leur fonction exclusivement en qualité de mandataires sociaux, sans contrat de travail, ne relèvent pas du Code du travail et ne sont donc pas concernés par la procédure disciplinaire interne applicable aux salariés. Toute mesure disciplinaire à leur encontre relève du droit des sociétés et des statuts de l'entité.

Définition

La procédure disciplinaire interne désigne l'ensemble des règles et formalités prévues par l'employeur pour sanctionner les manquements des salariés à leurs obligations contractuelles ou au règlement interne de l'entreprise. Elle vise à garantir le respect du contradictoire, la proportionnalité des sanctions et la transparence des décisions. La notion de « dirigeants » recouvre, au sens du droit du travail luxembourgeois, les salariés exerçant des fonctions de direction, tels que les cadres supérieurs, directeurs généraux ou membres du comité exécutif, à l'exclusion des mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail.

Conditions d'exercice

L'applicabilité de la procédure disciplinaire interne aux dirigeants dépend de leur statut juridique. Les dirigeants titulaires d'un contrat de travail, même occupant des fonctions de direction, sont considérés comme des salariés au sens de l'article L.121-1 du Code du travail. À ce titre, ils bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les autres salariés, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire. En revanche, les dirigeants exerçant leur fonction exclusivement en qualité de mandataires sociaux (administrateurs, gérants non salariés) ne relèvent pas du Code du travail et ne sont donc pas concernés par la procédure disciplinaire interne applicable aux salariés.

Modalités pratiques

Lorsqu'un dirigeant salarié commet une faute susceptible de sanction disciplinaire, l'employeur doit respecter la procédure prévue par le règlement interne ou, à défaut, les principes généraux du droit disciplinaire issus du Code du travail. Cela implique notamment la notification écrite des griefs, le respect du délai de prescription de 1 mois à

compter de la connaissance des faits fautifs (article [L.124-2](#)), l'audition du salarié concerné et la motivation de la sanction. Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée à la gravité de la faute et ne peut porter atteinte aux droits fondamentaux du dirigeant salarié. En cas de licenciement disciplinaire, la procédure spécifique de convocation à l'entretien préalable et de notification écrite du licenciement doit être scrupuleusement respectée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'énoncer explicitement dans le règlement interne ou dans le contrat de travail l'applicabilité de la procédure disciplinaire aux dirigeants salariés, afin d'éviter toute ambiguïté. Les entreprises doivent veiller à ce que les procédures soient adaptées à la spécificité des fonctions de direction, notamment en matière de confidentialité et de respect de la réputation professionnelle. Il est conseillé de documenter rigoureusement chaque étape de la procédure disciplinaire, en particulier pour les dirigeants, afin de prévenir tout risque de contestation devant le tribunal du travail. Pour les mandataires sociaux non salariés, toute mesure de révocation ou de sanction relève exclusivement du droit des sociétés et des statuts de l'entité.

Cadre juridique

L'applicabilité de la procédure disciplinaire interne aux dirigeants salariés est encadrée par les articles [L.121-1](#) et suivants, [L.124-2](#) et [L.124-3](#) du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise, notamment les arrêts de la Cour d'appel du travail, confirme que les cadres supérieurs titulaires d'un contrat de travail bénéficient des garanties procédurales applicables à l'ensemble des salariés. Les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail ne relèvent pas du champ d'application du Code du travail et ne peuvent donc se prévaloir ni être soumis à la procédure disciplinaire interne prévue pour les salariés.

En cas de doute sur le statut exact d'un dirigeant, il est impératif de vérifier l'existence d'un contrat de travail et de consulter les statuts de la société avant d'engager une procédure disciplinaire.

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.