

Que faire si une sanction disciplinaire de l'employeur est fondée sur des faits inexacts ?

Réponse courte

Lorsqu'une sanction disciplinaire repose sur des **faits inexacts**, le salarié peut la contester devant le tribunal du travail dans un délai de trois mois à compter de la notification du licenciement ou de sa motivation. En vertu de l'art. L.124-11, la **charge de la preuve** de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur, ce qui protège le salarié contre les sanctions infondées.

Si l'employeur ne parvient pas à démontrer la **réalité des faits** reprochés, le licenciement est déclaré abusif par le tribunal du travail, potentiellement qualifié de faute grave. Le salarié peut alors obtenir des **dommages et intérêts** proportionnels au préjudice matériel et moral subi. L'absence de motivation écrite précise rend par ailleurs le licenciement automatiquement abusif au sens de l'art. L.124-10, §3.

Définition

Un licenciement fondé sur des faits inexacts est un licenciement dont les **motifs invoqués** par l'employeur ne correspondent pas à la réalité ou ne sont pas démontrables. Le droit luxembourgeois qualifie de licenciement **abusif** tout licenciement non fondé sur des motifs réels et sérieux, constituant un acte **socialement et économiquement anormal**.

Conditions d'exercice

La contestation d'une sanction fondée sur des faits inexacts obéit à des règles précises.

Condition	Détail
Délai de contestation	Trois mois à compter de la notification du licenciement ou de sa motivation (art. <u>L.124-11</u> , §2)
Charge de la preuve	Incombe à l'employeur de prouver la matérialité des faits (art. <u>L.124-11</u> , §3)
Motivation écrite	La lettre de licenciement doit énoncer avec précision les faits reprochés et les circonstances (art. <u>L.124-10</u> , §3)
Interruption du délai	Une réclamation écrite du salarié auprès de l'employeur interrompt le délai et fait courir un nouveau délai d'un an
Entretien préalable	Obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus (art. <u>L.124-2</u>)

Modalités pratiques

La défense du salarié face à une sanction infondée suit plusieurs étapes.

Élément	Détail
Réclamation écrite	Adresser une lettre recommandée à l'employeur contestant les faits et demandant les motifs précis
Collecte de preuves	Rassembler témoignages, emails, documents prouvant l'inexactitude des faits reprochés
Saisine du tribunal	Introduire l'action auprès du tribunal du travail dans le délai de trois mois
Assistance	Se faire accompagner par un avocat ou un représentant syndical
Demande d'indemnisation	Chiffrer le préjudice matériel et moral subi du fait du licenciement abusif

Pratiques et recommandations

Conserver systématiquement tous les documents relatifs à la relation de travail (évaluations, emails, comptes rendus) qui peuvent servir de preuves en cas de contestation.

Adresser une réclamation écrite à l'employeur dès réception de la notification de licenciement afin d'interrompre le délai de forclusion de trois mois et obtenir un délai supplémentaire d'un an.

Solliciter rapidement l'avis de la délégation du personnel ou d'un représentant syndical qui peut intervenir en médiation avant la saisine du tribunal du travail.

Documenter chaque échange avec l'employeur par écrit pour constituer un dossier solide en cas de procédure judiciaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Licenciement abusif, charge de la preuve à l'employeur, délai de contestation de trois mois
Art. <u>L.124-10</u> , §3 Code du travail	Obligation de motivation écrite précise du licenciement pour motif grave
Art. <u>L.124-2</u> Code du travail	Entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus

La jurisprudence luxembourgeoise est exigeante sur la matérialité des faits : l'employeur doit apporter des preuves concordantes et précises. Le salarié qui estime que les faits sont inexacts a tout intérêt à agir rapidement, le délai de trois mois étant un délai de forclusion dont le dépassement entraîne la perte définitive du droit d'action.

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.