

Une plainte au pénal suspend-elle la procédure disciplinaire interne ?

Réponse courte

Le dépôt d'une plainte pénale **ne suspend pas** la procédure disciplinaire interne au Luxembourg. L'employeur conserve son pouvoir disciplinaire indépendamment de l'action pénale. L'art. [L.124-10](#), §6, al. 2 prévoit toutefois une exception : lorsque les faits ont donné lieu à des **poursuites pénales** dans le délai d'un mois, le délai de forclusion pour invoquer le motif grave est suspendu jusqu'à la décision pénale définitive.

Les deux procédures sont **autonomes**. L'employeur peut licencier pour motif grave même si une procédure pénale est en cours, et l'issue pénale ne lie pas le tribunal du travail. Une **relaxe pénale** n'empêche pas la reconnaissance d'une faute disciplinaire, car les critères d'appréciation diffèrent. L'employeur doit cependant motiver le licenciement sur des faits qu'il a lui-même constatés.

Définition

L'autonomie des procédures disciplinaire et pénale signifie que chaque juridiction apprécie les faits selon ses propres critères : la procédure pénale exige la preuve d'une **infraction** au-delà de tout doute raisonnable, tandis que la procédure disciplinaire repose sur la constatation d'un **manquement contractuel** rendant impossible le maintien de la relation de travail.

Conditions d'exercice

L'articulation entre procédure pénale et disciplinaire obéit à des règles distinctes.

Condition	Détail
Autonomie	La procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale
Délai de forclusion	Suspendu si des poursuites pénales sont engagées dans le mois (art. L.124-10 , §6, al. 2)
Pouvoir de l'employeur	L'employeur peut sanctionner sans attendre l'issue pénale
Relaxe pénale	Ne lie pas le tribunal du travail sur la qualification de faute disciplinaire
Condamnation pénale	Peut renforcer la motivation du licenciement mais ne le justifie pas automatiquement
Preuve	L'employeur motive sa décision sur ses propres constatations, non sur la procédure pénale

Modalités pratiques

La gestion simultanée des deux procédures nécessite une coordination rigoureuse.

Élément	Détail
Enquête interne	Mener sa propre enquête indépendamment de l'enquête pénale
Délai	Si pas de poursuites pénales dans le mois, licencier dans le délai d'un mois (art. <u>L.124-10</u> , §6)
Suspension du délai	Documenter l'existence de poursuites pénales pour justifier le dépassement du délai d'un mois
Mise à pied conservatoire	Envisageable en attendant les résultats de l'enquête pénale (art. <u>L.124-10</u> , §4-5)
Notification	Motiver le licenciement sur les faits constatés par l'employeur, non sur la procédure pénale
Suivi	Suivre l'issue de la procédure pénale pour adapter la décision si nécessaire

Pratiques et recommandations

Dissocier clairement la procédure disciplinaire de la procédure pénale en fondant la décision de l'employeur sur ses propres constatations et sur les résultats de l'enquête interne. La confidentialité de l'enquête doit être préservée dans les deux procédures.

Documenter l'existence de poursuites pénales engagées dans le mois suivant la connaissance des faits, car cette circonstance suspend le délai de forclusion et offre plus de temps pour apprécier la situation.

Éviter d'attendre l'issue de la procédure pénale pour agir lorsque les faits sont suffisamment établis, car l'inaction prolongée peut être interprétée comme une tolérance des agissements reprochés. Le respect des délais de procédure reste impératif.

Consulter un conseil juridique avant de prendre une décision disciplinaire dans un contexte pénal, afin de sécuriser la motivation du licenciement et d'anticiper les arguments du salarié devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10 , §6 Code du travail	Délai d'un mois pour motif grave et suspension en cas de poursuites pénales
Art. L.124-10 , §4-5 Code du travail	Mise à pied conservatoire et délai de notification
Art. L.124-11 Code du travail	Licenciement abusif et contrôle juridictionnel

L'exception pénale de l'art. [L.124-10](#), §6, al. 2 constitue un outil stratégique pour l'employeur : en déposant plainte dans le mois, il préserve la possibilité d'invoquer le motif grave même après l'expiration du délai d'un mois. Cette suspension dure jusqu'à la décision pénale définitive.

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.