

## Quel est le délai dont dispose l'employeur pour engager une procédure disciplinaire après la découverte des faits ?

### Réponse courte

L'employeur dispose d'un **délai d'un mois** à compter du jour où il a eu connaissance des faits pour engager une procédure disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement pour motif grave. Ce délai est fixé par l'art. L.124-10, paragraphe 6, du Code du travail. Passé ce délai, les faits ne peuvent plus être invoqués comme motif grave justifiant une **résiliation immédiate** du contrat.

Ce délai d'un mois ne s'applique toutefois qu'au licenciement pour **motif grave**. Pour un licenciement avec préavis fondé sur des motifs réels et sérieux, le Code du travail ne fixe pas de délai strict d'engagement de la procédure. La jurisprudence exige néanmoins que l'employeur agisse dans un **délai raisonnable**, un retard excessif pouvant être interprété comme une tolérance implicite des faits reprochés au salarié.

### Définition

Le délai disciplinaire désigne la **période maximale** dont dispose l'employeur pour invoquer des faits fautifs à l'encontre d'un salarié et engager la procédure de licenciement correspondante. Il est distinct de la question de la sanction différée pour des faits anciens. Au Luxembourg, seul le licenciement pour motif grave est soumis à un **délai légal impératif** d'un mois.

### Conditions d'exercice

Le respect du délai disciplinaire est soumis à plusieurs règles précises.

Condition	Détail
<b>Délai légal</b>	Un mois à compter de la connaissance des faits pour invoquer le motif grave (art. <u>L.124-10</u> , §6)
<b>Point de départ</b>	Jour où l'employeur (ou son représentant habilité) a eu une connaissance effective et certaine des faits
<b>Exception pénale</b>	Le délai ne s'applique pas si les faits ont donné lieu à des poursuites pénales dans le mois
<b>Faits antérieurs</b>	Un fait ancien peut être invoqué à l'appui d'un nouveau fait survenu dans le délai d'un mois
<b>Entretien préalable</b>	Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, la procédure d'entretien préalable doit être entamée dans le délai d'un mois (art. <u>L.124-2</u> )
<b>Mise à pied conservatoire</b>	Après mise à pied, le licenciement doit être notifié entre le lendemain et 8 jours après (art. <u>L.124-10</u> , §5)

## Modalités pratiques

La gestion des délais disciplinaires implique plusieurs étapes clés.

Élément	Détail
<b>Constataion</b>	Documenter la date exacte de découverte des faits par l'employeur ou son représentant
<b>Enquête interne</b>	Mener l'enquête rapidement sans dépasser le délai d'un mois pour le motif grave
<b>Mise à pied conservatoire</b>	Possibilité de mise à pied avec maintien du salaire pour sécuriser le délai de notification
<b>Convocation</b>	Envoyer la lettre de convocation à l'entretien préalable dans le délai d'un mois (entreprises ? 150 salariés)
<b>Notification</b>	Lettre recommandée énonçant avec précision les faits reprochés et les circonstances
<b>Archivage</b>	Conserver toutes les preuves de dates (emails, rapports, témoignages) pour justifier le respect du délai

## Pratiques et recommandations

**Documenter** systématiquement la date de découverte des faits par un écrit interne (email, rapport, note) afin de pouvoir prouver le respect du délai d'un mois en cas de contestation.

**Agir** rapidement dès la connaissance des faits, même si une enquête interne est nécessaire, car le délai d'un mois court indépendamment de la durée de l'investigation.

**Recourir** à la mise à pied conservatoire avec maintien du salaire lorsque la gravité des faits le justifie, ce qui permet de sécuriser la procédure tout en poursuivant l'enquête.

**Distinguer** clairement le motif grave (qui implique la qualification de faute grave) du licenciement avec préavis : seul le premier est soumis au délai strict d'un mois, mais le second requiert aussi une réactivité raisonnable.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> , §6 Code du travail	Délai d'un mois pour invoquer le motif grave à compter de la connaissance des faits
Art. <u>L.124-10</u> , §4-5 Code du travail	Mise à pied conservatoire et délai de notification (8 jours)
Art. <u>L.124-2</u> Code du travail	Entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Licenciement abusif en cas de non-respect des conditions légales

Le délai d'un mois est un délai de forclusion dont le non-respect entraîne l'impossibilité d'invoquer les faits comme motif grave. La jurisprudence luxembourgeoise est stricte sur le point de départ : c'est la connaissance effective par l'employeur ou son représentant habilité qui fait courir le délai, et non la date de commission des faits.

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.