Les règles disciplinaires dans les établissements publics sont-elles identiques à celles du secteur privé ?

Réponse courte

Non, les deux régimes sont distincts. Les agents statutaires affectés à un établissement public relèvent du régime disciplinaire de la loi modifiée du 16 avril 1979, qui prévoit une échelle de **10 sanctions** (de l'avertissement à la révocation, art. 47), une **instruction préalable** obligatoire et l'intervention du **Conseil de discipline** pour les sanctions les plus lourdes.

Les fonctionnaires communaux suivent la loi modifiée du 24 décembre 1985 : échelle de **11 sanctions** (art. 58), instruction par le commissaire du Gouvernement et Conseil de discipline unique des fonctionnaires communaux.

Les salariés sous contrat de travail des mêmes établissements relèvent du Code du travail, qui ne codifie aucune échelle de sanctions disciplinaires : l'employeur dispose en pratique de l'avertissement, de la **mise à pied conservatoire** en cas de faute grave (art. L.124-10) et du licenciement (art. L.124-3).

Les recours diffèrent aussi : **tribunal administratif** pour les agents statutaires, **tribunal du travail** pour les salariés.

Définition

Le régime disciplinaire désigne l'ensemble des règles permettant de sanctionner un manquement professionnel dans le respect des **droits de la défense**. Dans le secteur public statutaire, il repose sur une échelle légale de sanctions et une procédure formalisée devant des organes dédiés ; pour les salariés de droit privé, il s'inscrit dans le droit commun du **contrat de travail** et du licenciement.

Questions fréquentes

Combien de sanctions disciplinaires prévoient les statuts de la fonction publique luxembourgeoise ?

Le statut des fonctionnaires de l'État prévoit une échelle de 10 sanctions, de l'avertissement à la révocation (loi du 16 avril 1979, art. 47). Le statut des fonctionnaires communaux en prévoit 11 (loi du 24 décembre 1985, art. 58).

Comment un fonctionnaire conteste-t-il une sanction disciplinaire mineure ?

Le recours contre une sanction mineure s'exerce devant le Conseil de discipline dans le mois. Les décisions du Conseil de discipline se contestent devant le tribunal administratif dans les 3 mois (art. 54 pour l'État, art. 66 pour le secteur communal).

L'entretien préalable au licenciement est-il obligatoire pour un salarié du secteur public ?

Non, l'entretien préalable n'est obligatoire qu'à partir de 150 salariés, conformément à l'article L.124-2 du Code du travail. Pour les agents statutaires, l'audition intervient dans le cadre de l'instruction disciplinaire.

Le Code du travail prévoit-il une échelle de sanctions disciplinaires ?

Non, le Code du travail ne codifie aucune échelle de sanctions. L'employeur dispose en pratique de l'avertissement, de la mise à pied conservatoire en cas de faute grave (art. L.124-10) et du licenciement (art. L.124-3).

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

Quel délai pour notifier le licenciement après une mise à pied conservatoire ?

Après une mise à pied conservatoire pour faute grave, le licenciement doit être notifié au plus tôt le lendemain et au plus tard 8 jours après, conformément à l'article L.124-10 du Code du travail.

Qui prononce les sanctions mineures contre un fonctionnaire ?

L'avertissement, la réprimande et l'amende jusqu'à 1/5 de mensualité relèvent du ministre pour l'État (art. 51) et du collège des bourgmestre et échevins pour les communes (art. 62-63). Aucune sanction ne peut être prononcée sans instruction préalable.

Conditions d’exercice

Un même établissement public peut appliquer simultanément deux régimes disciplinaires : le statut pour ses agents publics, le Code du travail pour ses salariés.

Élément	Fonctionnaires de l'État	Fonctionnaires communaux	Salariés
Texte applicable	Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 44 à 75	Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 55 et suivants	Code du travail (L.124-1 et suivants)
Échelle de sanctions	10 sanctions (art. 47)	11 sanctions (art. 58)	Aucune échelle codifiée
Garantie centrale	Aucune sanction sans instruction préalable (art. 51)	Instruction par le commissaire du Gouvernement (art. 68)	Motivation du licenciement (art. L.124-5)
Juridiction	Tribunal administratif	Tribunal administratif	Tribunal du travail

Modalités pratiques

Les sanctions mineures relèvent d'autorités simples, les sanctions lourdes passent obligatoirement par un Conseil de discipline dans les deux statuts.

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

Étape	Régime statutaire	Salariés (Code du travail)
Sanctions mineures	Avertissement, réprimande, amende jusqu'à 1/5 de mensualité : ministre (État, art. 51) ou collège des bourgmestre et échevins (communes, art. 62-63)	Avertissement ou sanction contractuelle, sans procédure codifiée
Sanctions lourdes	Conseil de discipline obligatoire	Licenciement avec préavis (art. L.124-3) ou pour faute grave (art. L.124-10)
Faute grave	Suspension possible pendant les poursuites	Mise à pied conservatoire, licenciement notifié au plus tôt le lendemain et au plus tard 8 jours après (art. L.124-10)
Entretien préalable	Audition dans le cadre de l'instruction	Obligatoire uniquement à partir de 150 salariés (art. L.124-2)
Recours	Sanctions mineures : Conseil de discipline dans le mois ; décisions du Conseil : tribunal administratif dans les 3 mois (art. 54 État, art. 66 communal)	Tribunal du travail (contestation du licenciement, art. L.124-11)

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement le statut juridique de la personne concernée avant d'engager la moindre procédure disciplinaire.

Constituer un dossier factuel documenté, exigé aussi bien par l'instruction statutaire que par la motivation du licenciement.

Respecter les délais propres à chaque régime, notamment la fenêtre de 8 jours suivant une mise à pied conservatoire pour notifier le licenciement d'un salarié.

Proportionner la sanction à la gravité du manquement, principe commun aux deux régimes.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 47	Échelle des 10 sanctions disciplinaires des fonctionnaires de l'État
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 51 à 59	Instruction préalable, commissaire du Gouvernement, Conseil de discipline
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 58	Échelle des 11 sanctions des fonctionnaires communaux
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 62 à 70	Autorités disciplinaires, instruction et recours communaux
Art. L.124-2, L.124-3 et L.124-5	Entretien préalable (150 salariés et plus), notification et motifs du licenciement
Art. L.124-10 et L.124-11	Faute grave, mise à pied conservatoire et licenciement abusif

L'identification du statut exact de la personne est le préalable indispensable à toute procédure disciplinaire dans un établissement public. Une erreur de régime expose la sanction à l'annulation devant le juge compétent. Les employés de l'État relèvent eux aussi du Conseil de discipline des fonctionnaires.

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.