

L'employeur peut-il sanctionner un salarié pour un fait non prévu au règlement interne ?

Réponse courte

La réponse dépend de la nature de la sanction envisagée. Le **licenciement (avec préavis ou pour faute grave) est directement encadré par le Code du travail et ne nécessite pas de fondement dans le règlement intérieur. En revanche, les sanctions intermédiaires (avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire) doivent être expressément prévues** par le règlement intérieur, la convention collective ou le contrat de travail.

Si l'employeur prononce une sanction non prévue dans un **catalogue préétabli**, celle-ci encourt la **nullité** et peut être contestée devant le tribunal du travail. En pratique, l'absence de règlement intérieur ou de convention collective réduit considérablement le choix de l'employeur aux seules mesures prévues par la loi : le licenciement avec préavis pour **motifs réels et sérieux** ou le licenciement pour **faute grave** au sens de l'article [L.124-10](#).

Définition

Le catalogue de sanctions est l'ensemble des mesures disciplinaires prévues par les textes internes à l'entreprise (règlement intérieur, convention collective, contrat) auxquelles l'employeur peut recourir en cas de faute du salarié. En droit luxembourgeois, ce catalogue n'est pas fixé par la loi : il relève de la **liberté conventionnelle** des parties, sous réserve du respect des principes généraux du droit du travail.

Questions fréquentes

Mon employeur peut-il me sanctionner pour un fait non prévu dans le règlement interne ?

Cela dépend de la sanction. Le licenciement (avec préavis ou pour faute grave) ne nécessite pas de fondement dans le règlement intérieur. En revanche, les sanctions intermédiaires comme l'avertissement, le blâme ou la mise à pied disciplinaire doivent obligatoirement être prévues par un texte interne.

Que peut faire un employeur sans règlement intérieur au Luxembourg ?

En l'absence de règlement intérieur ou de convention collective, l'employeur est limité aux seules sanctions prévues par la loi : le licenciement avec préavis pour motifs réels et sérieux ou le licenciement pour faute grave au sens de l'article [L.124-10](#).

Un règlement intérieur est-il obligatoire pour sanctionner un salarié ?

Il n'est pas obligatoire pour prononcer un licenciement, mais il est indispensable si l'employeur souhaite disposer de sanctions intermédiaires. Sans règlement intérieur, aucun avertissement formel, blâme ou mise à pied disciplinaire ne peut être valablement infligé.

Une sanction non prévue au règlement intérieur est-elle valable au Luxembourg ?

Non, une sanction intermédiaire non prévue dans un catalogue préétabli encourt la nullité et peut être contestée devant le tribunal du travail. Seul le licenciement, directement encadré par la loi, peut être prononcé sans base dans un règlement interne.

Conditions d'exercice

Seules les mesures ancrées dans le Code du travail (licenciement, mise à pied conservatoire) survivent en l'absence de texte interne ; toutes les autres sanctions supposent un catalogue conventionnel ou réglementaire.

Type de sanction	Base juridique requise	Applicable sans règlement intérieur
Licenciement avec préavis	Art. L.124-1 et suivants	Oui
Licenciement pour faute grave	Art. L.124-10	Oui
Mise à pied conservatoire	Art. L.124-10 , §4	Oui
Avertissement écrit	Règlement intérieur ou contrat	Non
Blâme	Règlement intérieur ou convention collective	Non
Mise à pied disciplinaire	Convention collective ou règlement intérieur	Non
Rétrogradation	Convention collective	Non

Modalités pratiques

Avant toute décision, le réflexe consiste à remonter la hiérarchie des textes — du contrat individuel jusqu'à la convention sectorielle — pour identifier la mesure qui dispose effectivement d'un fondement opposable.

Vérification	Détail
Règlement intérieur	Contrôler que la sanction envisagée figure dans le catalogue
Convention collective	Vérifier les dispositions disciplinaires applicables au secteur
Contrat de travail	Identifier les clauses disciplinaires individuelles
Proportionnalité	S'assurer que la sanction est adaptée à la gravité de la faute
Précédents	Vérifier la cohérence avec les sanctions prononcées antérieurement pour des faits similaires

Pratiques et recommandations

Adopter un règlement intérieur comprenant un catalogue détaillé des sanctions est la meilleure garantie pour l'employeur souhaitant disposer d'une palette disciplinaire complète.

Soumettre ce règlement à la consultation de la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#) assure sa validité.

Vérifier systématiquement la base juridique de la sanction avant toute notification évite les annulations contentieuses.

Privilégier le dialogue avec le salarié avant de recourir à une sanction formelle permet souvent de résoudre les situations sans engager de procédure disciplinaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-1 du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave et mise à pied conservatoire
Art. L.124-11 du Code du travail	Licenciement abusif
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation sur le règlement intérieur
Convention collective applicable	Catalogue de sanctions sectorielles

L'absence de règlement intérieur ne prive pas l'employeur de tout pouvoir disciplinaire, mais le limite aux sanctions prévues par la loi. La rédaction d'un règlement intérieur incluant un catalogue de sanctions est fortement recommandée pour toute entreprise.

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.