

# L'employeur peut-il sanctionner un salarié deux fois pour la même faute ?

## Réponse courte

Non, le principe **non bis in idem** interdit à l'employeur de sanctionner un salarié **deux fois pour les mêmes faits**. Ce principe général du droit s'applique pleinement en matière disciplinaire au Luxembourg. Une fois qu'une sanction a été prononcée pour un fait déterminé, ce fait est considéré comme **épuisé** et ne peut plus fonder une nouvelle sanction, quelle qu'en soit la nature.

Toutefois, ce principe connaît une nuance importante : l'article [L.124-10](#), §6 permet d'invoquer un **fait antérieur à l'appui d'un nouveau fait**. L'employeur peut ainsi rappeler une faute déjà sanctionnée pour démontrer une récidive ou une **persistance** du comportement fautif, à condition qu'un nouveau fait indépendant serve de fondement principal à la nouvelle sanction. Le tribunal du travail vérifie que la nouvelle mesure ne constitue pas une **double sanction** déguisée.

## Définition

Le principe **non bis in idem** (littéralement "pas deux fois pour la même chose") est une règle fondamentale du droit disciplinaire interdisant qu'un même fait ou comportement fasse l'objet de plusieurs sanctions successives. Ce principe protège le salarié contre l'arbitraire de l'employeur et garantit la sécurité juridique dans la relation de travail.

## Questions fréquentes

### Mon employeur peut-il me sanctionner deux fois pour la même faute au Luxembourg ?

Non, le principe non bis in idem interdit formellement à l'employeur de sanctionner deux fois les mêmes faits. Une fois qu'une sanction a été prononcée, le fait est considéré comme épuisé et ne peut plus fonder une nouvelle mesure disciplinaire.

### Qu'est-ce que le principe non bis in idem en droit du travail luxembourgeois ?

C'est le principe général interdisant qu'un même comportement fasse l'objet de plusieurs sanctions successives. Il protège le salarié contre l'arbitraire et garantit que le pouvoir disciplinaire de l'employeur est épuisé par la première sanction prononcée.

### Un fait déjà sanctionné peut-il être rappelé dans une nouvelle procédure ?

Oui, l'article L.124-10, §6 permet d'invoquer un fait antérieur à l'appui d'un nouveau fait fautif, pour démontrer une récidive ou une persistance du comportement. Mais un nouveau fait indépendant doit servir de fondement principal.

### Une sanction disciplinaire empêche-t-elle des poursuites pénales pour les mêmes faits ?

Non, la sanction disciplinaire et la sanction pénale sont indépendantes. Un salarié peut faire l'objet des deux pour un même fait (par exemple un vol au travail), car elles relèvent de procédures et de fondements juridiques distincts.

## Conditions d'exercice

L'article L.124-10, §6 ménage une nuance subtile : un fait déjà sanctionné peut être rappelé pour apprécier la gravité d'un nouveau manquement, mais ne peut jamais servir de fondement autonome à une seconde mesure.

Situation	Licite	Fondement
Même fait ? 2 sanctions successives	Non	Principe non bis in idem
Fait ancien + fait nouveau ? 1 sanction	Oui	Art. <u>L.124-10</u> , §6
Remplacement d'une sanction par une autre	Selon les cas	Possible si retrait de la première
Sanction disciplinaire + sanction pénale	Oui	Indépendance des procédures
Sanction + retrait d'une prime liée à la faute	Selon les cas	Distinction sanction / conséquence contractuelle

## Modalités pratiques

La clarté rédactionnelle est ici décisive : la lettre doit distinguer nettement le fait nouveau qui motive la sanction des antécédents évoqués à titre de contexte, sous peine de requalification en double sanction.

Vérification	Détail
Identifier le fait générateur	S'assurer que la nouvelle sanction repose sur un fait distinct
Distinguer fait et récidive	La récidive est un nouveau fait, pas une seconde sanction du même fait
Rédiger avec précision	Mentionner clairement le nouveau fait et les antécédents à titre de contexte
Éviter la requalification	Ne pas prononcer une sanction plus sévère pour le même fait déjà sanctionné
Documenter	Conserver la preuve de la distinction entre les faits successifs

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** clairement dans la lettre de sanction la distinction entre le nouveau fait fondant la sanction et les antécédents invoqués à titre de contexte évite toute confusion avec une double sanction.

**Vérifier** systématiquement, avant de prononcer une nouvelle sanction, qu'aucune mesure n'a déjà été prise pour les mêmes faits protège contre l'annulation.

**Utiliser** les antécédents disciplinaires comme élément d'appréciation de la proportionnalité, sans en faire le fondement unique de la sanction, est conforme à l'article L.124-10, §6.

**Former** les managers à cette distinction fondamentale réduit le risque de sanctions illicites.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> , §6, al. 2 du Code du travail	Invocation de faits antérieurs à l'appui d'un nouveau fait
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Licenciement abusif et contrôle juridictionnel
Principes généraux du droit	Non bis in idem en matière disciplinaire

Le principe non bis in idem ne s'oppose pas à ce que l'employeur tire les conséquences contractuelles d'une faute (suppression d'une prime de résultat, par exemple) tout en prononçant une sanction disciplinaire, à condition que ces deux mesures relèvent de fondements juridiques distincts.

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.