La récidive d'un comportement fautif aggrave-t-elle la sanction possible ?

Réponse courte

Oui, la **récidive** d'un comportement fautif constitue un facteur aggravant qui permet à l'employeur de prononcer une sanction plus sévère que celle infligée pour le premier fait. L'article L.124-10, §6 prévoit expressément qu'un fait ou une faute antérieure peut être invoqué **à l'appui d'un nouveau fait**, même au-delà du délai d'un mois. La récidive démontre la **persistance** du comportement fautif malgré les mesures prises.

La gradation des sanctions prend tout son sens en cas de récidive : un salarié ayant reçu un avertissement écrit puis un blâme écrit pour des faits similaires pourra faire l'objet d'une **mise à pied** ou d'un **licenciement** lors d'un troisième manquement. Le tribunal du travail apprécie favorablement cette démarche progressive qui démontre la **proportionnalité** et le sérieux de la politique disciplinaire. L'employeur doit toutefois veiller à ce que chaque sanction repose sur un **fait distinct** pour ne pas enfreindre le principe non bis in idem.

Définition

La récidive disciplinaire est la commission par un salarié d'un nouveau fait fautif de même nature ou de nature similaire à un manquement pour lequel il a déjà été sanctionné. Elle se distingue de la double sanction interdite en ce qu'elle porte sur un **fait nouveau et distinct**, même si le comportement est identique au précédent.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il licencier directement en cas de récidive ?

Cela dépend de la gravité du nouveau fait. Si le nouveau manquement est suffisamment grave et s'inscrit dans une série d'antécédents documentés, le licenciement peut être justifié sans passer par toutes les étapes intermédiaires.

La récidive d'une faute justifie-t-elle une sanction plus sévère au Luxembourg ?

Oui, la récidive est un facteur aggravant. L'article L.124-10, §6 permet d'invoquer un fait antérieur à l'appui d'un nouveau fait pour démontrer la persistance du comportement fautif. Un avertissement suivi d'une récidive peut justifier un blâme, puis une mise à pied ou un licenciement.

La récidive est-elle une double sanction interdite au Luxembourg ?

Non, la récidive se distingue de la double sanction car elle porte sur un fait nouveau et distinct, même si le comportement est similaire. Le principe non bis in idem n'est pas violé tant que chaque sanction repose sur un fait indépendant.

Quelle gradation appliquer en cas de récidive disciplinaire au Luxembourg ?

La progression logique est : avertissement, blâme, mise à pied, puis licenciement. Le tribunal du travail apprécie favorablement cette démarche progressive qui démontre la proportionnalité et le sérieux de la politique disciplinaire de l'employeur.

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

Conditions d’exercice

Pour jouer la carte de la récidive, l'employeur doit pouvoir exhiber les sanctions antérieures sous forme écrite et datée : des rappels oraux ou des notes internes non notifiées ne suffisent jamais à caractériser la persistance du manquement.

Condition	Détail
Fait nouveau	La nouvelle sanction repose sur un fait distinct du précédent
Sanctions antérieures documentées	Les sanctions précédentes sont écrites et conservées au dossier
Notification préalable	Le salarié a été informé que la récidive entraînerait une sanction plus sévère
Proportionnalité	La sanction aggravée reste proportionnée à l'ensemble du comportement
Absence de prescription	Les sanctions antérieures ne sont pas périmées (RGPD)
Même nature de faute	La cohérence thématique entre les fautes renforce la démonstration

Modalités pratiques

Chaque avertissement doit idéalement contenir une phrase d'alerte annonçant que toute récidive sera traitée plus sévèrement ; cette mention seule renforce considérablement la valeur de la gradation aux yeux du juge.

Action	Détail
Traçabilité	Conserver chaque sanction avec ses justificatifs au dossier
Mention d'alerte	Indiquer dans chaque avertissement que la récidive aggravera la sanction
Nouveau fait	Documenter précisément le nouveau manquement (date, circonstances)
Rappel des antécédents	Mentionner dans la nouvelle notification les sanctions précédentes
Gradation	Suivre une progression logique : avertissement ? blâme ? mise à pied ? licenciement

Pratiques et recommandations

La valeur d'un dossier de récidive se construit dès la première sanction : insérez dans chaque lettre une **phrase d'alerte** annonçant qu'un nouveau manquement sera traité plus sévèrement, puis archivez la notification avec sa preuve de réception. Au manquement suivant, décrivez le **fait nouveau** de façon autonome — date, circonstances, témoins — avant de rappeler les antécédents : la lettre doit montrer que la sanction repose sur ce fait distinct, non sur la répétition d'un reproche déjà purgé. Pensez aussi à vérifier, avec le référent protection des données, que les sanctions invoquées figurent encore licitement au dossier au regard de la durée de conservation retenue.

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

La progression doit rester lisible pour un juge : avertissement, puis blâme, puis mesure plus lourde — sauf si la gravité du nouveau fait justifie de sauter une marche, auquel cas explicitez ce choix dans la motivation.

Point de vigilance : fonder la nouvelle sanction sur des faits déjà sanctionnés, plutôt que sur un fait nouveau, expose à l'annulation pour double sanction ; c'est l'erreur la plus fréquente dans ce type de dossier.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10, §6 du Code du travail	Fait antérieur invocable à l'appui d'un nouveau fait
Art. L.124-10, §2 du Code du travail	Appréciation de la faute grave (antécédents pris en compte)
Art. L.124-11 du Code du travail	Licenciement abusif et motifs réels et sérieux
Art. L.261-1 du Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance dans les relations de travail
Art. 5, paragraphe 1er, lettre e), du RGPD	Limitation de la durée de conservation des données

La récidive n'aggrave pas automatiquement la sanction : l'employeur doit toujours apprécier la proportionnalité au cas par cas. Un licenciement pour faute grave après un seul avertissement non suivi d'effet peut être validé si la gravité du nouveau fait le justifie.

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.