

# L'employeur est-il obligé d'appliquer la même sanction pour une même faute ?

## Réponse courte

L'employeur n'est pas tenu d'appliquer une sanction **strictement identique** pour une même faute commise par des salariés différents, mais il doit respecter le principe d'égalité de traitement. Ce principe, garanti par l'article L.251-1 du Code du travail, interdit les différences de traitement non justifiées par des **éléments objectifs** liés à la situation individuelle de chaque salarié.

L'employeur peut légitimement tenir compte de l'**ancienneté**, des **antécédents disciplinaires**, du **niveau de responsabilité**, des **circonstances** spécifiques de la faute et de la **situation personnelle** du salarié pour moduler la sanction. Toutefois, une différence de traitement manifestement injustifiée (par exemple, un avertissement pour l'un et un licenciement pour l'autre dans des circonstances identiques) sera sanctionnée comme **discriminatoire** par le tribunal du travail.

## Définition

Le principe d'**égalité de traitement** en matière disciplinaire impose à l'employeur de traiter de manière comparable des salariés placés dans des situations comparables. Il n'exige pas une sanction identique pour tous, mais une **cohérence** dans l'appréciation des fautes et le choix des sanctions, les différences devant être justifiées par des critères objectifs.

## Questions fréquentes

### Mon employeur doit-il donner la même sanction à tous pour une même faute au Luxembourg ?

Non, il n'est pas tenu d'appliquer une sanction strictement identique, mais doit respecter l'égalité de traitement (art. L.251-1). Il peut moduler la sanction selon l'ancienneté, les antécédents, le niveau de responsabilité et les circonstances propres à chaque salarié.

### Pourquoi tenir un registre des sanctions disciplinaires au Luxembourg ?

Le registre permet de vérifier la cohérence des décisions, de comparer les sanctions prononcées pour des fautes similaires et de justifier les éventuelles différences devant le tribunal du travail. C'est une bonne pratique de gouvernance RH.

### Puis-je contester ma sanction si un collègue a été moins sanctionné ?

Oui, si la différence de traitement est manifestement injustifiée, la sanction peut être qualifiée de discriminatoire et annulée par le tribunal du travail. L'employeur devra alors démontrer des critères objectifs justifiant la différence.

### Quels critères justifient une sanction différente pour une même faute ?

L'employeur peut légitimement tenir compte de l'ancienneté du salarié, de ses antécédents disciplinaires, de son niveau de responsabilité, des circonstances spécifiques et de sa situation personnelle. Ces critères doivent être objectifs et vérifiables.

## Conditions d'exercice

La jurisprudence admet des sanctions différentes pour des fautes comparables, à condition que la distinction repose sur un critère objectif — ancienneté, niveau de responsabilité, antécédents — et non sur un motif prohibé.

Critère de modulation	Admis	Exemple
<b>Ancienneté</b>	Oui	Plus de clémence pour un salarié ayant 20 ans de service irréprochable
<b>Antécédents disciplinaires</b>	Oui	Sanction plus sévère pour un récidiviste
<b>Niveau de responsabilité</b>	Oui	Exigence accrue pour un cadre dirigeant
<b>Circonstances</b>	Oui	Contexte de stress exceptionnel, provocation
<b>Origine, sexe, religion</b>	Non	Discrimination prohibée (art. L.251-1)
<b>Appartenance syndicale</b>	Non	Discrimination prohibée
<b>Favoritisme</b>	Non	Absence de critère objectif

## Modalités pratiques

Un registre centralisé des sanctions permet, en quelques minutes, de vérifier si des faits comparables ont déjà été sanctionnés différemment — un réflexe qui coupe court à l'essentiel des contestations fondées sur l'inégalité.

Action	Détail
<b>Registre des sanctions</b>	Tenir un historique des sanctions prononcées et de leurs motifs
<b>Comparaison</b>	Avant toute sanction, vérifier les précédents pour des fautes comparables
<b>Motivation</b>	Documenter les critères objectifs justifiant le choix de la sanction
<b>Cohérence</b>	Assurer une cohérence globale de la politique disciplinaire
<b>Formation</b>	Former les managers à l'application uniforme des règles

## Pratiques et recommandations

**Tenir** un registre centralisé des sanctions disciplinaires permet de vérifier la cohérence des décisions et d'anticiper les contestations fondées sur l'inégalité de traitement.

**Documenter** les raisons objectives justifiant une sanction différente pour des fautes apparemment similaires protège l'employeur contre les accusations de discrimination.

**Former** les managers à l'application cohérente des règles disciplinaires réduit les disparités de traitement entre services.

**Consulter** le service RH avant toute décision disciplinaire garantit une vision transversale et une application uniforme de la politique d'entreprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Art. <u>L.124-10</u> , §2 du Code du travail	Critères d'appréciation individualisée de la faute
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Licenciement abusif
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Domages-intérêts en cas de discrimination

Le tribunal du travail dispose d'un pouvoir de comparaison : si un salarié démontre qu'un collègue ayant commis la même faute a reçu une sanction sensiblement différente sans justification objective, la sanction pourra être qualifiée de discriminatoire.

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.