

Une promesse verbale de non-sanction a-t-elle une valeur juridique ?

Réponse courte

Une promesse verbale de non-sanction a une **valeur juridique limitée** au Luxembourg. En principe, les engagements verbaux sont opposables entre les parties, mais leur **preuve** est difficile à établir en l'absence d'écrit ou de témoins. Le salarié qui invoque une promesse de non-sanction doit en rapporter la preuve devant le tribunal du travail. Si la promesse est établie, elle peut constituer un **engagement de l'employeur** dont la violation expose à des dommages-intérêts. Cependant, une promesse verbale ne peut pas empêcher l'employeur de sanctionner des **faits nouveaux** survenus après l'engagement. Le tribunal apprécie la portée de l'engagement au regard des circonstances et de la **bonne foi** des parties.

Définition

La promesse verbale de non-sanction est un engagement oral par lequel l'employeur ou un représentant de la direction assure au salarié qu'aucune sanction ne sera prise à son encontre pour des faits déterminés. Sa valeur juridique dépend de la capacité du salarié à prouver l'existence et le contenu de cet engagement.

Questions fréquentes

Comment prouver qu'un employeur m'a promis de ne pas me sanctionner au Luxembourg ?

La preuve peut résulter de témoignages, d'un courriel de confirmation ou d'un compte rendu de réunion. Il est fortement conseillé de demander une confirmation écrite pour sécuriser l'engagement.

Que risque un employeur qui revient sur sa promesse de non-sanction au Luxembourg ?

L'employeur qui sanctionne malgré une promesse établie s'expose à des dommages-intérêts pour manquement à la bonne foi contractuelle. Le tribunal du travail apprécie la portée de l'engagement au regard des circonstances.

Une promesse de non-sanction couvre-t-elle aussi les faits futurs au Luxembourg ?

Non, la promesse ne couvre que les faits déterminés à la date de l'engagement. Elle ne peut pas empêcher l'employeur de sanctionner des faits nouveaux survenus postérieurement, même similaires.

Une promesse verbale de mon employeur de ne pas me sanctionner a-t-elle de la valeur au Luxembourg ?

Elle a une valeur juridique limitée : l'engagement verbal est opposable mais difficile à prouver sans écrit ni témoins. Le salarié qui invoque une telle promesse doit en rapporter la preuve devant le tribunal du travail.

Conditions d'exercice

Un engagement oral reste opposable à l'employeur, mais sa valeur pratique dépend entièrement de la capacité du salarié à en rapporter la preuve.

Facteur	Détail
Preuve	Témoignages, courriels de confirmation, compte rendu de réunion
Auteur	La promesse émane d'une personne habilitée à engager l'employeur
Portée	Faits précis couverts par la promesse
Bonne foi	Absence de manœuvre du salarié pour obtenir la promesse
Faits nouveaux	La promesse ne couvre pas les faits survenus après l'engagement

Modalités pratiques

Côté RH, la règle d'or est simple : tout engagement doit être confirmé par courriel ou note interne, faute de quoi il devient juridiquement incontrôlable.

Étape	Détail
Formalisation	Confirmer tout engagement verbal par un écrit daté
Périmètre	Préciser les faits couverts et les limites de l'engagement
Autorisation	Vérifier que l'auteur de la promesse est habilité à engager l'employeur
Conservation	Archiver les échanges écrits confirmant la promesse
Révision	Préciser les conditions dans lesquelles l'engagement peut être levé

Pratiques et recommandations

Formaliser systématiquement par écrit tout engagement de non-sanction pour éviter les contestations ultérieures.

Limiter la portée de l'engagement à des faits précis et à une période déterminée.

Vérifier que seules les personnes habilitées prennent des engagements au nom de l'employeur en matière disciplinaire.

Éviter les promesses orales informelles qui peuvent créer des obligations difficilement maîtrisables.

Documenter les circonstances dans lesquelles l'engagement a été pris pour en apprécier la portée en cas de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Clauses du contrat de travail
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation devant le tribunal du travail
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Dommages-intérêts en cas de manquement

L'employeur qui sanctionne un salarié malgré une promesse de non-sanction établie s'expose à des dommages-intérêts pour manquement à la bonne foi contractuelle. La preuve de la promesse incombe au salarié.

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.