

# L'employeur peut-il modifier la qualification d'une sanction après notification ?

## Réponse courte

L'employeur ne peut pas **aggraver** la qualification d'une sanction après sa notification au salarié. Une fois notifiée, la sanction est **définitive** dans sa qualification et ne peut être modifiée qu'en faveur du salarié (atténuation ou retrait). Transformer un avertissement en licenciement pour les mêmes faits violerait le principe **non bis in idem** qui interdit de sanctionner deux fois le même fait. En revanche, l'employeur peut **atténuer** ou retirer la sanction notifiée. Si de nouveaux faits sont découverts après la notification, ils peuvent fonder une **nouvelle sanction distincte** dans le respect du délai d'1 mois (art. [L.124-10](#), §6). Le tribunal du travail contrôle le respect de ces principes.

## Définition

La modification de la qualification d'une sanction est la tentative de l'employeur de changer la nature ou la gravité de la mesure disciplinaire après sa notification au salarié. L'**aggravation** est interdite par le principe non bis in idem, tandis que l'**atténuation** est toujours possible car elle est favorable au salarié.

## Questions fréquentes

### Le principe non bis in idem s'applique-t-il en droit du travail luxembourgeois ?

Oui, le principe non bis in idem est un principe fondamental du droit disciplinaire luxembourgeois. Il interdit de sanctionner deux fois le même fait et l'aggravation d'une sanction notifiée expose l'employeur à des dommages-intérêts.

### Mon employeur peut-il transformer un avertissement en licenciement au Luxembourg ?

Non, l'aggravation d'une sanction déjà notifiée pour les mêmes faits est interdite par le principe non bis in idem. Une fois notifiée, la sanction est définitive dans sa qualification et ne peut être modifiée qu'en faveur du salarié.

### Que se passe-t-il si un employeur découvre de nouveaux faits après avoir notifié une sanction au Luxembourg ?

Les faits nouveaux peuvent fonder une sanction distincte, dans le respect du délai d'un mois après leur connaissance selon l'article [L.124-10](#), §6. L'employeur doit engager une nouvelle procédure identifiant clairement ces nouveaux faits.

### Un employeur peut-il retirer une sanction notifiée au Luxembourg ?

Oui, l'atténuation ou le retrait d'une sanction sont toujours autorisés car ils sont favorables au salarié. L'employeur doit notifier par écrit cette modification pour formaliser sa décision.

## Conditions d'exercice

Une sanction notifiée est figée : l'employeur peut toujours l'adoucir ou la retirer, mais jamais l'aggraver sans heurter le principe non bis in idem.

Modification	Licéité	Détail
Aggravation	Interdite	Non bis in idem : même fait, même sanction
Atténuation	Autorisée	Réduction de la gravité ou retrait de la sanction
Retrait	Autorisé	L'employeur renonce à la sanction
Nouvelle sanction pour fait nouveau	Autorisée	Fait distinct identifié après la première notification

## Modalités pratiques

Si un fait nouveau apparaît après coup, il doit donner lieu à une procédure distincte, avec son propre délai d'un mois et sa propre motivation.

Étape	Détail
Notification initiale	La sanction est définitive dans sa qualification à sa notification
Découverte de fait nouveau	Documenter le nouveau fait et sa date de connaissance
Atténuation	Notifier par écrit la réduction ou le retrait de la sanction
Nouvelle procédure	Engager une procédure distincte pour le fait nouveau
Respect du délai	1 mois pour la faute grave sur le fait nouveau

## Pratiques et recommandations

**Évaluer** rigoureusement la qualification de la sanction avant sa notification pour éviter de devoir la modifier ultérieurement.

**Éviter** toute tentative d'aggravation après notification car elle sera considérée comme une violation du principe non bis in idem.

**Notifier** l'atténuation ou le retrait d'une sanction par écrit pour formaliser la modification en faveur du salarié.

**Distinguer clairement les faits ayant fondé la sanction initiale des faits nouveaux justifiant une nouvelle procédure.** Documenter la chronologie des découvertes pour justifier l'ouverture d'une nouvelle procédure si nécessaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.124-10</u> , §6 du Code du travail	Délai d'1 mois pour fait nouveau
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation devant le tribunal du travail

L'aggravation d'une sanction pour les mêmes faits est nulle et expose l'employeur à des dommages-intérêts. Le principe non bis in idem est un principe fondamental du droit disciplinaire luxembourgeois.

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.