

# Une mesure éducative peut-elle remplacer une sanction ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur peut choisir de substituer une **mesure éducative** (formation, coaching, tutorat, plan d'amélioration) à une sanction disciplinaire au Luxembourg. Cette approche relève du pouvoir de direction de l'employeur et n'est ni imposée ni interdite par le Code du travail. La mesure éducative n'est **pas juridiquement qualifiée de sanction** et ne figure pas dans le dossier disciplinaire en tant que telle. L'employeur doit toutefois veiller à ne pas utiliser la mesure éducative comme une sanction déguisée portant atteinte aux droits du salarié. Cette approche est adaptée aux **fautes légères** ou aux manquements liés à un défaut de compétence plutôt qu'à un comportement fautif intentionnel.

## Définition

La **mesure éducative** est une action corrective non punitive visant à remédier à un manquement par la formation, l'accompagnement ou la sensibilisation du salarié. Elle se distingue de la sanction disciplinaire par son objectif de prévention et d'amélioration plutôt que de répression dans le cadre du avertissement.

## Questions fréquentes

### La mesure éducative figure-t-elle au dossier disciplinaire du salarié ?

Non, la mesure éducative n'est pas juridiquement qualifiée de sanction et ne figure pas au dossier disciplinaire en tant que telle. Elle est documentée dans le dossier du salarié comme une action d'accompagnement ou de développement.

### Quand privilégier une mesure éducative plutôt qu'une sanction ?

L'approche éducative est adaptée aux fautes légères ou aux manquements liés à un défaut de compétence plutôt qu'à un comportement fautif intentionnel. Elle est particulièrement pertinente pour une première faute ou un besoin de formation.

### Une formation peut-elle remplacer une sanction disciplinaire au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut choisir de substituer une mesure éducative (formation, coaching, tutorat, plan d'amélioration) à une sanction. Cette approche relève du pouvoir de direction et n'est ni imposée ni interdite par le Code du travail.

### Une mesure éducative interrompt-elle le délai de prescription d'un mois ?

Non, la mesure éducative n'interrompt pas le délai d'un mois pour invoquer un motif grave. Si les faits sont susceptibles de constituer une faute grave, l'employeur doit agir dans le délai légal sous peine de prescription.

## Conditions d'exercice

Une mesure éducative n'a pas la valeur d'une sanction et ne figure pas au dossier disciplinaire, ce qui en fait un outil plus souple pour les fautes légères.

Condition	Détail
Choix de l'employeur	L'employeur décide librement de privilégier l'approche éducative
Faute adaptée	La mesure éducative est appropriée pour les fautes légères ou les erreurs
Temps de travail	La formation doit se dérouler pendant les heures de travail
Pas de sanction déguisée	La mesure ne doit pas être humiliante ni disproportionnée
Suivi	L'employeur doit évaluer l'efficacité de la mesure

## Modalités pratiques

Attention cependant : remplacer une sanction par une formation n'arrête pas le chrono du délai d'un mois pour invoquer une faute grave.

Étape	Détail
Évaluation	Déterminer si la nature de la faute se prête à une approche éducative
Proposition	Présenter la mesure au salarié comme une alternative à la sanction
Formalisation	Définir les objectifs, le contenu et la durée de la mesure
Mise en œuvre	Organiser la formation ou l'accompagnement
Évaluation	Vérifier l'atteinte des objectifs et l'amélioration du comportement

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** l'approche éducative pour les premières fautes légères ou les manquements liés à un défaut de formation.

**Formaliser** la mesure éducative par écrit en précisant qu'elle ne constitue pas une sanction disciplinaire.

**Informier** le salarié que la récurrence après une mesure éducative pourra conduire à une sanction formelle.

**Documenter** la mesure et ses résultats dans le dossier du salarié, l'entretien préalable restant le cadre de référence.

**Veiller** à ce que la mesure éducative ne soit pas perçue comme humiliante ou stigmatisante.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Résiliation du contrat avec préavis
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel

La mesure éducative n'interrompt pas le délai de prescription d'un mois pour invoquer un motif grave. Si les faits sont susceptibles de constituer une faute grave, l'employeur doit agir dans le délai légal et ne peut se contenter d'une mesure éducative sans risquer la prescription.

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.