

Le salarié peut-il invoquer une sanction pour demander une protection contre le licenciement ?

Réponse courte

Le fait d'avoir été sanctionné ne confère pas au salarié une **protection spécifique contre le licenciement**. Le droit luxembourgeois ne prévoit pas de mécanisme de protection fondé sur le statut de salarié sanctionné. En revanche, le salarié peut invoquer le principe **non bis in idem** : l'employeur ne peut pas licencier un salarié pour des faits déjà sanctionnés par une mesure disciplinaire antérieure. Si les mêmes faits ont donné lieu à un avertissement, l'employeur ne peut plus les invoquer pour justifier un licenciement. Le salarié peut également contester devant le tribunal du travail un licenciement comme **abusif** s'il intervient en représailles à une contestation de sanction, en invoquant l'article L.124-11.

Définition

La **protection contre le licenciement** désigne l'ensemble des garanties légales empêchant ou encadrant la rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur. Au Luxembourg, cette protection découle de dispositions spécifiques (maladie, maternité, congé parental, mandat de délégué) et non du statut de salarié sanctionné. Le principe non bis in idem constitue toutefois un rempart contre l'utilisation d'une même faute à double fin.

Questions fréquentes

Comment un employeur peut-il licencier après une sanction antérieure ?

Il doit s'assurer que le licenciement repose sur des faits distincts et nouveaux, postérieurs à la sanction. La motivation écrite doit être autonome par rapport à la sanction antérieure pour éviter toute apparence de double sanction.

Être sanctionné confère-t-il une protection contre le licenciement ?

Non, le simple fait d'avoir été sanctionné ne confère pas de protection spécifique. Le salarié peut toutefois invoquer le principe non bis in idem pour empêcher une double utilisation des mêmes faits.

Peut-on être licencié pour les mêmes faits qui ont déjà donné lieu à un avertissement ?

Non, le principe non bis in idem interdit à l'employeur de sanctionner deux fois les mêmes faits. Si un avertissement a déjà été prononcé, l'employeur ne peut plus invoquer ces faits pour justifier un licenciement.

Un licenciement après contestation d'une sanction est-il légal au Luxembourg ?

Non, un licenciement motivé par la contestation d'une sanction antérieure constitue un licenciement abusif au sens de l'article L.124-11. Le salarié peut obtenir des dommages-intérêts devant le tribunal du travail.

Conditions d'exercice

Le principe non bis in idem offre au salarié une protection indirecte : une fois la faute sanctionnée, elle ne peut plus servir à justifier un licenciement.

Condition	Détail
Non bis in idem	Des faits déjà sanctionnés ne peuvent plus fonder un licenciement
Faits nouveaux	L'employeur peut licencier pour des faits postérieurs à la sanction
Représailles	Un licenciement motivé par la contestation d'une sanction est abusif (art. L.124-11)
Charge de la preuve	Le salarié doit démontrer le lien de représailles ; l'employeur, le motif réel du licenciement
Pas de protection statutaire	Le simple fait d'être sanctionné ne crée pas de protection légale spécifique

Modalités pratiques

Licencier juste après une contestation de sanction expose fortement au soupçon de représailles, que seule une motivation factuelle solide peut dissiper.

Étape	Détail
Vérification des faits	S'assurer que le licenciement repose sur des faits distincts de ceux déjà sanctionnés
Documentation	Constituer un dossier séparé pour les nouveaux faits justifiant le licenciement
Chronologie	Établir la séquence temporelle entre sanction et licenciement
Motivation	Détailler les motifs du licenciement de manière autonome par rapport à la sanction antérieure

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement les faits ayant donné lieu à une sanction antérieure de ceux fondant un éventuel licenciement.

Documenter de manière autonome les motifs du licenciement pour éviter toute apparence de double sanction.

Respecter un délai raisonnable entre la sanction et le licenciement si de nouveaux faits le justifient.

Anticiper le risque d'invocation de représailles en motivant précisément la décision de licenciement. Cette question s'inscrit également dans les droits du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-1 du Code du travail	Résiliation du contrat avec préavis
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. L.124-11 du Code du travail	Licenciement abusif et contestation
Art. L.124-12 du Code du travail	Domages-intérêts en cas de licenciement abusif

Le principe non bis in idem protège le salarié contre une double utilisation des mêmes faits. En revanche, la récidive de faits similaires ou la commission de nouveaux faits peut justifier un licenciement, y compris en invoquant les antécédents disciplinaires comme élément de contexte.

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.