

# La récidive d'une faute déjà sanctionnée justifie-t-elle un licenciement immédiat ?

## Réponse courte

La récidive d'une faute déjà sanctionnée peut justifier un **licenciement pour faute grave** si le nouveau fait rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L.124-10. Le principe **non bis in idem** n'empêche pas l'employeur d'invoquer les **antécédents disciplinaires** pour apprécier la gravité d'une nouvelle faute.

La sanction antérieure constitue un élément de contexte démontrant que le salarié a été averti et a persisté dans son comportement. L'employeur dispose d'un délai d'**un mois** après la connaissance du nouveau fait pour notifier le licenciement pour faute grave. La proportionnalité reste appréciée au cas par cas par le tribunal du travail.

## Définition

La **récidive disciplinaire** désigne la commission par le salarié d'une faute identique ou similaire à un fait déjà sanctionné par l'employeur. Au Luxembourg, elle n'est pas définie comme telle par le Code du travail, mais elle est prise en compte par la jurisprudence comme un facteur aggravant dans l'appréciation de la gravité d'une nouvelle faute.

## Questions fréquentes

### Comment motiver un licenciement pour récidive au Luxembourg ?

La lettre de licenciement doit mentionner à la fois le nouveau fait et les antécédents disciplinaires pour justifier la gravité et la proportionnalité. La chaîne documentaire complète (sanctions antérieures, notifications) doit être conservée.

### La récidive d'une faute justifie-t-elle automatiquement un licenciement au Luxembourg ?

Non, la récidive ne justifie pas automatiquement un licenciement pour faute grave. Le tribunal apprécie souverainement si le nouveau fait, éclairé par les antécédents, rend effectivement impossible le maintien des relations de travail.

### Peut-on invoquer un avertissement passé pour justifier un licenciement ?

Oui, le principe non bis in idem n'empêche pas d'invoquer les antécédents disciplinaires comme éléments de contexte. Les sanctions antérieures démontrent que le salarié a été averti et a persisté dans son comportement fautif.

### Quel délai pour licencier en cas de récidive de faute au Luxembourg ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois après la connaissance du nouveau fait pour notifier un licenciement pour faute grave (art. L.124-10, §6). Le délai ne court pas à partir de la sanction antérieure mais du nouvel incident.

## Conditions d'exercice

La récidive n'efface pas le principe non bis in idem : le licenciement doit reposer sur le nouveau fait, les antécédents n'en étant que l'éclairage.

Condition	Détail
<b>Nouveau fait fautif</b>	La récidive doit constituer un fait distinct, postérieur à la sanction antérieure
<b>Antécédent documenté</b>	La sanction précédente doit être formellement établie et notifiée
<b>Impossibilité de maintien</b>	Le nouveau fait, éclairé par les antécédents, rend impossible le maintien des relations
<b>Délai de réaction</b>	1 mois après connaissance du nouveau fait (art. <a href="#">L.124-10</a> , §6)
<b>Proportionnalité</b>	Le tribunal apprécie la gravité au regard de l'ensemble du contexte

## Modalités pratiques

La lettre de licenciement gagne à exposer la chronologie complète : sanction antérieure, fait nouveau, puis impossibilité de maintien du contrat.

Étape	Détail
<b>Constataion</b>	Documenter le nouveau fait fautif avec dates, preuves et témoignages
<b>Rappel des antécédents</b>	Rassembler les sanctions précédentes pour le même type de faute
<b>Évaluation</b>	Apprécier si la récidive justifie un licenciement pour faute grave
<b>Entretien préalable</b>	Obligatoire dans les entreprises ? 150 salariés (art. <a href="#">L.124-2</a> )
<b>Notification motivée</b>	Mentionner le nouveau fait et les antécédents dans la lettre de licenciement

## Pratiques et recommandations

**Documenter** systématiquement chaque sanction intermédiaire pour constituer un historique exploitable en cas de récidive.

**Mentionner** dans la notification du licenciement à la fois le nouveau fait et les antécédents disciplinaires pour justifier la gravité.

**Respecter** scrupuleusement le délai d'un mois à compter de la connaissance du nouveau fait.

**Conserver** les dossiers disciplinaires antérieurs dans des conditions permettant de les produire en cas de contentieux devant le tribunal du travail. Cette question s'inscrit également dans les droits du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave, délai de réaction
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.124-11</u> du Code du travail	Contestation du licenciement abusif
Art. <u>L.124-12</u> du Code du travail	Domages-intérêts en cas de licenciement abusif

La récidive ne justifie pas automatiquement un licenciement pour faute grave. Le tribunal du travail apprécie souverainement si le nouveau fait, éclairé par les antécédents, rend effectivement impossible le maintien des relations de travail. Un salarié ayant reçu un simple avertissement pour retard ne sera pas nécessairement licencié pour un second retard.

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.