

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

## Réponse courte

Le principe **non bis in idem** s'applique en droit disciplinaire luxembourgeois : un même fait ne peut être sanctionné **deux fois** par l'employeur. Si un comportement fautif a déjà donné lieu à un avertissement ou à une autre sanction, l'employeur ne peut pas prononcer ultérieurement une sanction plus sévère pour ce même fait. Ce principe protège le salarié contre l'**arbitraire disciplinaire** et garantit la sécurité juridique dans la relation de travail.

Toutefois, un fait déjà sanctionné peut être **invoqué comme contexte aggravant** à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute, conformément à l'art. L.124-10 paragraphe 6 alinéa 2 du Code du travail. L'employeur peut ainsi rappeler des sanctions antérieures pour établir un comportement récidiviste justifiant une sanction plus sévère pour le nouveau manquement.

## Définition

Le principe **non bis in idem** interdit de poursuivre ou de sanctionner une personne deux fois pour les mêmes faits. En droit disciplinaire, il signifie que l'employeur qui a pris une décision disciplinaire pour un fait donné a **épuisé son pouvoir de sanction** sur ce fait. La **consommation du pouvoir disciplinaire** désigne l'extinction du droit de sanctionner un fait dès lors qu'une première sanction a été prononcée.

## Conditions d'exercice

L'application du principe suppose la réunion de conditions précises distinguant identité et pluralité de faits.

Condition	Détail
Identité des faits	Le même fait matériel ne peut donner lieu qu'à une seule sanction disciplinaire
Sanction effectivement prononcée	Le principe ne joue que si une sanction a été formellement notifiée au salarié
Distinction fait ancien / fait nouveau	Un nouveau manquement peut être sanctionné même s'il est de même nature qu'un fait antérieur
Contexte aggravant	L'art. <u>L.124-10</u> §6 al. 2 permet d'invoquer un fait antérieur à l'appui d'un nouveau fait
Délai d'un mois	Le fait fautif doit être invoqué dans le mois de sa connaissance par l'employeur (art. <u>L.124-10</u> §6 al. 1)

## Modalités pratiques

L'articulation entre le principe et ses exceptions se traduit concrètement dans la gestion disciplinaire.

Situation	Application
<b>Avertissement déjà prononcé pour un retard</b>	L'employeur ne peut pas licencier ensuite pour ce même retard
<b>Nouveau retard après avertissement</b>	L'employeur peut sanctionner le nouveau retard en invoquant l'antécédent comme contexte aggravant
<b>Fait découvert après une première sanction pour d'autres faits</b>	Le nouveau fait peut être sanctionné indépendamment (pas d'identité de faits)
<b>Mise à pied suivie d'un licenciement pour les mêmes faits</b>	La mise à pied conservatoire (art. <a href="#">L.124-10 §4</a> ) n'est pas une sanction ; le licenciement reste possible
<b>Sanction annulée judiciairement</b>	Le pouvoir disciplinaire n'est pas rétabli sur les mêmes faits sauf décision contraire du juge

## Pratiques et recommandations

**Qualifier** avec précision les faits reprochés dans chaque notification de sanction pour éviter toute confusion entre faits distincts et faits identiques.

**Tenir** un registre chronologique des sanctions prononcées, incluant les faits visés, pour pouvoir démontrer la distinction entre sanction antérieure et nouveau manquement. La question de la sanction différée se pose dans ce contexte.

**Invoquer** les antécédents disciplinaires comme contexte aggravant dans la lettre de sanction du nouveau fait, en distinguant clairement ce qui relève du rappel et ce qui constitue le nouveau grief.

**Éviter** de reformuler ou requalifier un fait déjà sanctionné pour tenter de le sanctionner une seconde fois sous une qualification différente.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.124-10</u> §6 al. 1 Code du travail</b>	Délai d'un mois pour invoquer un fait fautif à compter de sa connaissance
<b>Art. <u>L.124-10</u> §6 al. 2 Code du travail</b>	Possibilité d'invoquer un fait antérieur à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute
<b>Art. <u>L.124-11</u> Code du travail</b>	Licenciement abusif si non fondé sur des motifs réels et sérieux

Le respect du principe non bis in idem est un critère d'appréciation du caractère abusif d'un licenciement par le tribunal du travail. L'employeur qui sanctionne deux fois le même fait s'expose à la requalification de la seconde sanction en mesure abusive. La bonne pratique consiste à documenter systématiquement chaque incident et chaque sanction pour établir sans ambiguïté la chronologie disciplinaire.

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.