Une sanction disciplinaire peut-elle éviter une sanction pénale ?

Réponse courte

Une sanction disciplinaire ne permet pas d'éviter une sanction pénale au Luxembourg. Les deux procédures sont indépendantes : la sanction disciplinaire prise par l'employeur n'empêche pas les autorités judiciaires d'engager des poursuites pénales pour les mêmes faits.

L'employeur ne peut pas garantir qu'une sanction disciplinaire écartera le risque de poursuites pénales, et toute promesse en ce sens n'a aucune valeur juridique. La sanction disciplinaire ne préjuge donc pas d'une éventuelle action judiciaire.

Définition

La sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à l'encontre d'un salarié en raison d'un manquement aux obligations découlant du contrat de travail ou du règlement interne de l'entreprise. Elle vise à maintenir la discipline et l'ordre au sein de l'entreprise. La sanction pénale, quant à elle, est une mesure prononcée par une juridiction répressive à l'encontre d'un individu ayant commis une infraction prévue et réprimée par le Code pénal luxembourgeois ou des lois spéciales.

Conditions d'exercice

L'employeur peut engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un salarié pour des faits constitutifs d'une faute professionnelle, indépendamment de la qualification pénale éventuelle des mêmes faits. La procédure disciplinaire doit respecter les droits de la défense du salarié, notamment l'information préalable sur les faits reprochés et la possibilité de présenter ses observations. La procédure pénale, quant à elle, relève exclusivement de l'autorité judiciaire et ne peut être initiée que par le ministère public ou la partie lésée, selon les règles du Code de procédure pénale.

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'une sanction disciplinaire par l'employeur n'a aucune incidence sur la possibilité pour les autorités judiciaires de poursuivre pénalement le salarié pour les mêmes faits. L'employeur n'a pas le pouvoir de substituer une sanction disciplinaire à une sanction pénale. Si les faits commis par le salarié constituent à la fois une faute disciplinaire et une infraction pénale (par exemple, vol, harcèlement, violences), l'employeur peut prononcer une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied, licenciement pour faute grave), mais cela n'empêche pas le ministère public d'engager des poursuites pénales. Inversement, une condamnation pénale ne prive pas l'employeur de son droit de sanctionner disciplinairement le salarié pour les mêmes faits, sous réserve du respect du principe ne bis in idem en matière disciplinaire interne.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur, lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer une infraction pénale, d'évaluer l'opportunité de déposer plainte ou de signaler les faits aux autorités compétentes, notamment lorsque la sécurité des personnes ou des biens est en jeu. L'employeur doit veiller à ne pas entraver une éventuelle enquête pénale en interne et à conserver la confidentialité des éléments susceptibles d'être utilisés dans une procédure judiciaire. Il convient également de respecter les délais de prescription propres à chaque type de procédure : la prescription disciplinaire n'interdit pas l'action pénale, et inversement. Enfin, il est conseillé de motiver précisément la sanction disciplinaire et de conserver une traçabilité des démarches entreprises.

Cadre juridique

Les règles relatives à la sanction disciplinaire sont fixées par le Code du travail, notamment les articles L.124-10 et suivants concernant la procédure disciplinaire et le licenciement pour motif disciplinaire. Les infractions pénales sont régies par le Code pénal luxembourgeois et le Code de procédure pénale. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg confirme l'indépendance des procédures disciplinaire et pénale, ainsi que l'absence d'effet suspensif ou extinctif de l'une sur l'autre, sauf disposition expresse contraire. Le principe de non-cumul des sanctions s'applique uniquement dans le cadre disciplinaire interne, sans faire obstacle à la répression pénale.

L'employeur ne peut en aucun cas garantir à un salarié qu'une sanction disciplinaire écartera le risque de poursuites pénales. Il est impératif d'informer le salarié de la nature et de la portée de la procédure engagée, et de rappeler que la sanction disciplinaire ne préjuge pas d'une éventuelle action judiciaire. Toute promesse ou engagement contraire serait dépourvu de valeur juridique et pourrait engager la responsabilité de l'employeur.

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.