# Comment s’articulent sanctions disciplinaires internes et poursuites pénales ?

## Réponse courte

Les sanctions disciplinaires internes et les poursuites pénales sont **indépendantes** l’une de l’autre : l’employeur peut engager une procédure disciplinaire pour des faits fautifs commis par un salarié, même si ces faits font l’objet de poursuites pénales. L’ouverture d’une procédure pénale ne suspend pas automatiquement la procédure disciplinaire, ni les délais applicables à celle-ci, sauf disposition expresse contraire.

Avant toute sanction disciplinaire, l’employeur doit **informer par écrit le salarié des griefs retenus contre lui** et respecter la **procédure contradictoire**. La sanction doit être **notifiée par écrit** au salarié. Il est interdit de sanctionner deux fois un salarié pour les mêmes faits (**principe non bis in idem**). Toute sanction disciplinaire doit être prise dans un **délai de 2 mois** à compter de la connaissance complète des faits (article L.124-2 du Code du travail). En cas de licenciement pour faute grave, la notification doit intervenir dans le **délai d’1 mois** à compter de la connaissance complète des faits (article L.124-7 du Code du travail).

L’employeur doit veiller à la **présomption d’innocence** et aux droits de la défense du salarié. Il peut choisir de suspendre la procédure disciplinaire en cas de complexité ou de risque de contradiction avec la procédure pénale, mais il n’y est pas obligé. La sanction disciplinaire reste valable, sauf si la décision pénale établit l’absence de faits ou la non-culpabilité du salarié.

En cas de condamnation pénale définitive, l’employeur peut s’appuyer sur cette décision pour justifier une sanction disciplinaire, à condition de respecter les délais et procédures internes. Il est déconseillé de sanctionner un salarié uniquement sur la base de faits non établis par la justice pénale, afin d’éviter tout risque de contestation.

## Définition

La sanction disciplinaire interne désigne toute mesure prise par l’employeur à l’encontre d’un salarié en raison d’un manquement aux obligations professionnelles ou au règlement interne de l’entreprise. Avant toute sanction, l’employeur doit **informer par écrit le salarié des faits reprochés** et lui permettre de présenter ses observations, conformément à la **procédure contradictoire** prévue à l’article L.124-2 du Code du travail.

Les poursuites pénales relèvent de l’action des autorités judiciaires à l’encontre d’un salarié pour des faits susceptibles de constituer une infraction pénale, indépendamment de la relation de travail. L’articulation de ces deux procédures soulève la question de leur coexistence, de leur indépendance et de leurs effets réciproques, tout en imposant le respect des droits fondamentaux du salarié.


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

## Conditions d’exercice

L’employeur dispose du pouvoir disciplinaire lui permettant de sanctionner un salarié pour des faits fautifs commis dans le cadre de la relation de travail. Ce pouvoir s’exerce indépendamment de la qualification pénale éventuelle des faits.

Avant toute sanction, l’employeur doit :

- **Informer par écrit le salarié des griefs retenus contre lui**.
- **Respecter la procédure contradictoire** en permettant au salarié de présenter ses observations.
- **Notifier la sanction par écrit**.

Il est interdit de sanctionner deux fois un salarié pour les mêmes faits (**non bis in idem**). Toute sanction disciplinaire doit être prise dans un **délai de 2 mois** à compter de la connaissance complète des faits (article L.124-2 du Code du travail). Pour un licenciement pour faute grave, la notification doit intervenir dans le **délai d’1 mois** (article L.124-7 du Code du travail).

L’ouverture de poursuites pénales à l’encontre du salarié ne prive pas l’employeur de la faculté d’engager une procédure disciplinaire interne, sous réserve du respect des droits de la défense et des délais légaux. Toutefois, si les faits reprochés relèvent à la fois d’une faute disciplinaire et d’une infraction pénale, l’employeur doit veiller à ne pas porter atteinte à la présomption d’innocence du salarié.

## Modalités pratiques

L’employeur peut engager une procédure disciplinaire dès la connaissance des faits, sans attendre l’issue d’une éventuelle procédure pénale. Il doit impérativement :

- **Informer par écrit le salarié des faits reprochés**.
- **Permettre au salarié de présenter ses observations** (procédure contradictoire).
- **Notifier la sanction par écrit**.

La sanction doit être prise dans un **délai de 2 mois** à compter de la connaissance complète des faits (article L.124-2 du Code du travail). En cas de licenciement pour faute grave, la notification doit intervenir dans le **délai d’1 mois** (article L.124-7 du Code du travail).

Si une procédure pénale est en cours, l’employeur peut décider de suspendre la procédure disciplinaire afin de ne pas compromettre les droits du salarié, mais il n’y est pas juridiquement contraint. Il est interdit de sanctionner deux fois un salarié pour les mêmes faits (**non bis in idem**).

L’issue de la procédure pénale n’a pas d’effet automatique sur la validité de la sanction disciplinaire, sauf si la décision pénale établit l’absence de faits ou l’absence de culpabilité du salarié.


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

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de procéder à une analyse rigoureuse des faits avant d'engager une procédure disciplinaire parallèle à une procédure pénale. La suspension de la procédure disciplinaire peut être envisagée lorsque les faits sont complexes ou susceptibles d'être interprétés différemment par les juridictions pénales et prud'homales.

L'employeur doit veiller à la confidentialité de la procédure et à la protection de la présomption d'innocence. Il doit également respecter strictement :

- **L'information écrite des griefs**.
- **La procédure contradictoire**.
- **La notification écrite de la sanction**.
- **Les délais légaux de prescription**.

En cas de condamnation pénale définitive, l'employeur peut s'appuyer sur la décision pour justifier une sanction disciplinaire, sous réserve du respect des délais et des procédures internes. Il est déconseillé de fonder exclusivement une sanction disciplinaire sur des faits non établis par la justice pénale, afin d'éviter tout risque de contestation ultérieure.

## Cadre juridique

L'articulation entre sanctions disciplinaires et poursuites pénales est encadrée par le **Code du travail luxembourgeois**, notamment :

- **Article L.124-2** : information écrite des griefs, procédure contradictoire, notification écrite de la sanction, délai de prescription de 2 mois, interdiction de double sanction (non bis in idem).
- **Article L.124-7** : délai d'1 mois pour la notification du licenciement pour faute grave à compter de la connaissance complète des faits.

La **loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel s'applique à la gestion des dossiers disciplinaires et pénaux.

Les délais de prescription de l'action disciplinaire ne sont pas suspendus par l'existence d'une procédure pénale, sauf disposition expresse contraire. Les organismes compétents tels que l'Inspection du travail et des mines (ITM) peuvent être saisis en cas de litige sur la procédure disciplinaire.

L'employeur doit agir avec prudence lorsqu'il envisage une sanction disciplinaire pour des faits susceptibles de poursuites pénales. Il est essentiel de documenter précisément les faits, de respecter scrupuleusement la procédure interne, d'informer par écrit le salarié des griefs, de respecter la procédure contradictoire et de notifier la sanction par écrit.


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

Toute précipitation ou confusion entre les deux procédures expose l’employeur à un risque de nullité de la sanction ou de contentieux prud’homal. Le respect des délais légaux et du principe de non bis in idem est impératif pour garantir la sécurité juridique de la procédure.

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.