L'employeur peut-il être poursuivi pénalement pour une faute lourde au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, mais jamais sous ce nom. Le droit luxembourgeois ne connaît pas d'infraction de « faute lourde de l'employeur » : la faute lourde est une notion civile, utilisée pour apprécier une rupture de contrat ou une responsabilité. Les poursuites pénales reposent sur des infractions déterminées, chacune avec son texte et sa peine.

Les principales sont le manquement aux obligations de sécurité et de santé (emprisonnement de huit jours à six mois et amende de 251 à 25 000 euros, art. L.314-4), le harcèlement moral (amende de 251 à 2 500 euros, art. L.246-7), l'entrave à la délégation du personnel (amende de 251 à 15 000 euros, art. L.417-5), le travail clandestin (art. L.571-6) et l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (art. L.572-4 à L.572-6). Les manquements aux obligations de cotisation relèvent de l'article 449 du Code de la sécurité sociale. Il n'existe en revanche aucune peine générale de dissolution, de fermeture d'établissement ou de doublement en cas de récidive applicable à l'ensemble du Code du travail.

Définition

La faute lourde appartient au vocabulaire civil du contrat de travail : elle qualifie un comportement d'une gravité telle qu'il justifie une rupture immédiate ou engage une responsabilité renforcée. Le juge pénal, lui, ne juge pas des degrés de faute mais des infractions : un texte doit désigner le comportement puni et fixer la peine. Transposer la faute lourde en catégorie pénale conduit à annoncer au dirigeant des risques qui n'existent pas et à passer à côté de ceux qui existent.

Le droit pénal du travail luxembourgeois est dispersé : les sanctions figurent à la fin de chaque titre du Code du travail, dans le Code de la sécurité sociale pour les obligations de cotisation, et dans le Code pénal pour les infractions de droit commun commises à l'occasion du travail. À côté de ce volet pénal existe un volet administratif : le directeur de l'Inspection du travail et des mines peut infliger lui-même une amende après injonction restée sans effet (art. L.614-13).

Questions fréquentes

Comment éviter le risque de faute lourde au travail ?

L'employeur doit respecter strictement le DUERP, organiser les formations à la sécurité, consulter la délégation du personnel, mettre en œuvre les mesures correctives suite aux incidents et coopérer avec l'ITM. La traçabilité écrite des démarches protège en cas de contrôle ou de procédure pénale.

La récidive aggrave-t-elle les sanctions pénales ?

Oui, en cas de récidive dans les délais légaux, les peines peuvent être doublées. Cette aggravation vise à dissuader les employeurs déjà sanctionnés et à protéger plus efficacement les salariés. La récidive est constatée judiciairement et doit être documentée pour s'appliquer pleinement.

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

Qu'est-ce qu'une faute lourde de l'employeur ?

La faute lourde est caractérisée par une violation intentionnelle ou gravement imprudente d'une obligation légale ou réglementaire. Elle doit être constatée par les autorités compétentes (ITM, parquet) puis établie par une décision judiciaire. Elle aggrave la responsabilité civile et pénale de l'employeur.

Quelles conséquences pénales pour l'employeur en cas de faute lourde ?

L'employeur encourt des sanctions pénales : amendes (251 à 25.000 euros pour non-respect des règles de sécurité), peines d'emprisonnement (8 jours à 3 ans selon la gravité), interdiction d'exercer certaines activités, fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, voire dissolution de la personne morale.

Quelles peines complémentaires pour faute lourde ?

Des peines complémentaires peuvent être prononcées : publication du jugement dans la presse, confiscation de biens, interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, fermeture d'établissement. La récidive double les peines principales et peut entraîner la dissolution de la personne morale dans les cas les plus graves.

Quelles peines d'emprisonnement pour faute lourde au travail ?

Les peines vont de 8 jours à 3 ans selon la gravité de l'infraction. Les fautes les plus graves (atteintes involontaires à la vie, blessures involontaires graves) peuvent entraîner les peines maximales. La récidive double les peines applicables, alourdissant fortement la responsabilité pénale.

Conditions d’exercice

La poursuite suppose un texte, un fait matériel et une imputation : c'est la personne à qui la loi impose l'obligation — l'employeur, son délégué, parfois le salarié — qui répond de l'infraction.

Condition	Contenu
Texte préexistant	Une disposition doit désigner le comportement puni et fixer la peine ; aucune poursuite ne peut se fonder sur la gravité seule
Constatation	Procès-verbal des membres de l'inspectorat du travail, faisant foi jusqu'à preuve du contraire (art. L.614-12)
Transmission	Le procès-verbal est déposé entre les mains du procureur d'État, qui apprécie l'opportunité des poursuites
Imputation	L'obligation pèse sur l'employeur ou sur son délégué ; la délégation de pouvoirs déplace la responsabilité pénale, pas l'obligation civile
Élément intentionnel	Requis pour l'entrave (art. L.417-5), pour les infractions de l'article 449 CSS et pour les circonstances aggravantes de l'article L.572-5

Les membres de l'inspectorat peuvent aussi se limiter à un avertissement ou à un conseil (art. L.614-12, paragraphe 2) : toute constatation ne débouche pas sur des poursuites.

Modalités pratiques

Les peines varient d'un facteur cent selon le texte : c'est l'infraction retenue, non l'appréciation morale du comportement, qui détermine le risque.

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

Infraction	Texte	Peine
Manquement aux obligations de sécurité et de santé (art. L.312-1 à L.312-5, L.312-8, L.314-2)	Art. L.314-4	Emprisonnement de huit jours à six mois **et** amende de 251 à 25 000 euros, ou une de ces peines seulement
Manquement aux prescriptions de l'article L.313-1	Art. L.314-4, al. 2	Amende de 251 à 3 000 euros
Harcèlement moral, ou omission de le faire cesser	Art. L.246-7	Amende de 251 à 2 500 euros
Entrave à la délégation du personnel, au délégué à l'égalité ou au délégué à la sécurité	Art. L.417-5	Amende de 251 à 15 000 euros
Travail clandestin	Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros ; récidive dans les cinq ans : emprisonnement de huit jours à six mois
Emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier	Art. L.572-4 et L.572-5	Amende administrative de 10 000 euros par ressortissant ; huit jours à un an et 2 501 à 125 000 euros dans cinq circonstances aggravantes limitativement énumérées
Manquements intentionnels aux obligations de cotisation	Art. 449 CSS	Amende de 251 à 6 250 euros ; emprisonnement de huit jours à trois mois si les retenues ne sont pas reversées dans une intention frauduleuse ; exclusion des marchés publics
Non-respect d'une injonction de l'ITM	Art. L.614-13	Amende administrative de 25 à 25 000 euros, portée à 1 000–25 000 euros pour les injonctions de l'article L.614-5 ; opposition écrite dans les quinze jours

Le harcèlement sexuel ne figure pas dans cette liste : le Code du travail ne l'assortit d'aucune peine et ouvre au salarié la résiliation immédiate pour motif grave avec dommages-intérêts à charge de l'employeur (art. L.245-7).

Pratiques et recommandations

La cartographie du risque pénal se fait texte par texte. Un manquement à l'évaluation des risques expose à six mois d'emprisonnement ; un harcèlement moral, à une amende de 2 500 euros. Présenter ces deux situations sous une même étiquette de « faute lourde » fausse l'arbitrage : c'est la sécurité et la santé qui portent la peine la plus lourde du Code du travail, et c'est là que la documentation doit être la plus solide.

La délégation de pouvoirs déplace la responsabilité pénale vers le délégataire, à condition qu'il dispose de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires. Une délégation signée mais privée de budget ne protège personne, et le dirigeant reste poursuivable.

L'immunité de l'article 135 CSS complète le tableau du côté civil : l'assuré et ses ayants droit ne peuvent pas agir en dommages-intérêts contre l'employeur en raison de l'accident du travail. Le risque financier de l'accident se joue donc devant le juge pénal et devant l'ITM, non devant le juge civil — sauf faute intentionnelle et cas limitativement prévus,

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

où l'AAA dispose d'un recours contre l'employeur condamné (art. 136 CSS).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.314-4 du Code du travail	Sanctions pénales des manquements aux obligations de sécurité et de santé
Art. L.246-7 du Code du travail	Amende pour harcèlement moral et pour omission de le faire cesser
Art. L.245-7 du Code du travail	Harcèlement sexuel : résiliation immédiate avec dommages-intérêts, sans sanction pénale au Code du travail
Art. L.417-5 du Code du travail	Entrave intentionnelle à la délégation du personnel et aux délégués spécialisés
Art. L.571-6 du Code du travail	Travail clandestin et récidive dans les cinq ans
Art. L.572-4 à L.572-6 du Code du travail	Emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, circonstances aggravantes, peines accessoires
Art. L.614-12 et L.614-13 du Code du travail	Procès-verbaux de l'inspectorat ; amende administrative du directeur de l'ITM
Art. 449 du Code de la sécurité sociale	Sanctions pénales des manquements intentionnels aux obligations de cotisation
Art. 135 et 136 du Code de la sécurité sociale	Immunité civile de l'employeur et recours de l'AAA en cas de condamnation pénale

La « faute lourde » n'est pas une infraction : chaque poursuite se fonde sur un texte précis, dont la peine varie de 251 euros à un an d'emprisonnement. Les peines de dissolution, de fermeture d'établissement ou de doublement automatique en cas de récidive ne figurent dans aucune disposition générale du Code du travail luxembourgeois.

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.