

Le salarié doit-il informer son employeur d'une mise en cause pénale ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne prévoit **pas d'obligation légale générale** pour le salarié d'informer son employeur d'une mise en cause pénale. Toutefois, une obligation d'information peut exister dans certaines situations spécifiques : si le contrat de travail ou le règlement intérieur contient une **clause d'information**, si la mise en cause est en lien direct avec les **fonctions exercées**, ou si elle affecte la capacité du salarié à exécuter son contrat (retrait de permis pour un chauffeur, par exemple). Le silence du salarié ne constitue pas en soi une **faute disciplinaire**, sauf s'il entraîne un manquement à ses obligations contractuelles ou une mise en danger de l'entreprise.

Définition

L'**obligation d'information** sur une mise en cause pénale est le devoir éventuel du salarié de porter à la connaissance de son employeur une procédure pénale le concernant. En l'absence de texte légal spécifique, cette obligation peut résulter du contrat, du règlement intérieur ou de la nature des fonctions exercées, au titre du **devoir de loyauté** inhérent à la relation de travail.

Questions fréquentes

Dois-je informer mon employeur si je suis mis en cause pénalement au Luxembourg ?

Pas en principe, le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation générale. Toutefois, une clause contractuelle ou le règlement intérieur peut l'exiger, notamment pour les postes sensibles ou si les faits affectent vos fonctions.

Le silence sur une mise en cause pénale est-il une faute au Luxembourg ?

Non, sauf s'il existe une clause d'information ou si la mise en cause affecte directement l'exécution du contrat (retrait de permis pour un chauffeur par exemple). Dans ce cas, le silence peut constituer un manquement.

Mon employeur peut-il me licencier pour une affaire pénale privée au Luxembourg ?

Non, sauf si les faits ont un lien objectif avec l'exécution du contrat. Une affaire pénale relevant strictement de la sphère privée ne peut fonder une sanction disciplinaire.

Un employeur peut-il demander l'extrait de casier judiciaire d'un salarié ?

Uniquement pour certaines fonctions spécifiques prévues par la loi. Sinon, l'accès au casier judiciaire constitue une atteinte à la vie privée et doit respecter le principe de proportionnalité du RGPD.

Conditions d'exercice

Aucune obligation légale générale d'information n'existe : tout dépend d'une éventuelle clause contractuelle et du lien entre les faits et les fonctions exercées.

Condition	Détail
Clause contractuelle	Le contrat ou le règlement intérieur peut prévoir une obligation d'information
Lien avec les fonctions	L'obligation est renforcée si la mise en cause affecte l'exercice du poste
Impact opérationnel	L'information est nécessaire si le salarié ne peut plus exercer ses fonctions
Vie privée	La mise en cause sans lien avec le travail relève de la sphère privée
Proportionnalité	L'obligation d'information ne doit pas porter une atteinte excessive à la vie privée

Modalités pratiques

Pour les fonctions sensibles — caissier, chauffeur, banquier — une clause d'information anticipée sécurise la relation et évite les surprises.

Étape	Détail
Vérification	Examiner si le contrat ou le règlement prévoit une obligation d'information
Évaluation du lien	Déterminer si la mise en cause est liée aux fonctions exercées
Analyse d'impact	Évaluer les conséquences sur l'exécution du contrat
Entretien	Recevoir le salarié dans le respect de la confidentialité
Décision	Déterminer les mesures appropriées (maintien, aménagement, mise à pied)

Pratiques et recommandations

Prévoir dans le règlement intérieur une clause d'information obligatoire pour les postes sensibles.

Limiter cette obligation aux mises en cause en lien direct avec les fonctions pour respecter la vie privée.

Respecter la présomption d'innocence dans le traitement de l'information reçue.

Préserver la confidentialité absolue de la mise en cause pénale au sein de l'entreprise.

Consulter un conseil juridique avant de prendre toute décision affectant le contrat du salarié concerné. Cette question s'inscrit également dans le déroulement de l'entretien préalable. Cette question s'inscrit également dans les conditions de la licenciement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Résiliation du contrat avec préavis
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles des salariés

L'employeur qui apprend une mise en cause pénale d'un salarié ne peut en tirer de conséquences disciplinaires que si les faits ont un lien objectif avec l'exécution du contrat de travail. La vie privée du salarié reste protégée.

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.