

Qui peut être tenu pénalement responsable en cas d'infraction constatée par l'ITM ?

Réponse courte

Peuvent être tenus pénalement responsables en cas d'infraction constatée par l'ITM : **l'employeur (personne physique ou représentant légal), les membres de l'organe de gestion ou d'administration d'une société, les salariés ou préposés si l'infraction leur est personnellement imputable, ainsi que la personne morale elle-même** lorsque l'infraction a été commise pour son compte par ses organes ou représentants.

La responsabilité pénale est appréciée individuellement selon le rôle effectif, le pouvoir de décision et l'implication de chaque personne. La délégation de pouvoirs n'exonère le dirigeant que si elle est réelle, précise, documentée et accompagnée de moyens suffisants ; à défaut, sa responsabilité demeure engagée. La personne morale peut être condamnée en même temps que la ou les personnes physiques responsables.

Définition

La responsabilité pénale en droit du travail luxembourgeois désigne l'obligation pour une personne physique ou morale de répondre devant les juridictions répressives d'une infraction aux dispositions légales ou réglementaires constatée par l'Inspection du travail et des mines (ITM). Elle concerne les violations relatives au contrat de travail, à la sécurité et à la santé au travail, à la durée du travail, au salaire minimum, à la déclaration des salariés, ainsi qu'à toute autre obligation prévue par le Code du travail.

La responsabilité pénale vise à sanctionner les comportements contraires à la loi, qu'ils soient le fait d'un employeur, d'un représentant légal, d'un membre de l'organe de gestion, d'un salarié ou de la personne morale elle-même. Elle s'applique indépendamment de la responsabilité civile ou administrative.

Conditions d'exercice

La responsabilité pénale peut être engagée à l'encontre de toute personne ayant commis, participé ou contribué à la commission d'une infraction constatée par l'ITM. Sont principalement concernés :

- L'employeur, personne physique ou représentant légal de la société, dès lors qu'il exerce un pouvoir de direction effectif.
- Les membres de l'organe de gestion ou d'administration, en cas de sociétés, si l'infraction résulte d'une décision ou d'une carence imputable à cet organe.
- Les préposés ou salariés, uniquement si l'infraction leur est personnellement et directement imputable, indépendamment d'un ordre reçu.
- La personne morale elle-même, en vertu de l'article 34 du Code pénal, lorsque l'infraction a été commise pour son compte par ses organes ou représentants.

La responsabilité pénale suppose la réunion des éléments constitutifs de l'infraction (élément légal, matériel et moral) et la preuve de l'implication effective de la personne poursuivie. L'égalité de traitement et la traçabilité des mesures prises doivent être assurées, conformément aux principes généraux du droit du travail.

Modalités pratiques

Lorsqu'une infraction est constatée par l'ITM, un procès-verbal est dressé et transmis au Parquet. Le Ministère public décide de l'opportunité des poursuites pénales. L'action peut viser simultanément la personne morale et les personnes physiques responsables.

L'ITM identifie dans son rapport les personnes susceptibles d'être poursuivies, en tenant compte de leur rôle effectif dans l'organisation et de leur pouvoir de décision. La responsabilité pénale du représentant légal n'est écartée que s'il démontre avoir pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir l'infraction, notamment par la délégation de pouvoirs effective et documentée à un salarié compétent.

La délégation doit être expresse, précise, porter sur un domaine déterminé et être acceptée par le délégataire. À défaut, la responsabilité du dirigeant demeure engagée. En cas de pluralité d'auteurs, la responsabilité pénale est appréciée individuellement selon le degré d'implication de chacun.

La personne morale peut être condamnée cumulativement avec la personne physique. Les peines applicables incluent l'amende, l'interdiction d'exercer ou la dissolution, conformément au Code pénal.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- Formaliser toute délégation de pouvoirs par écrit, en précisant l'étendue, la durée et les moyens conférés au délégataire.
- Mettre en place des procédures internes de contrôle et de suivi du respect des obligations légales, notamment en matière de sécurité, de temps de travail et de déclarations sociales.
- Sensibiliser et former les responsables opérationnels aux risques pénaux liés à leurs fonctions.
- Conserver une documentation probante des mesures de prévention et de correction adoptées.
- Réagir sans délai à toute observation ou mise en demeure de l'ITM afin de limiter le risque de poursuites.
- Garantir l'égalité de traitement entre les salariés et assurer la traçabilité des actions correctives.

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.811-1 à L.811-10 (pouvoirs de l'ITM, sanctions, obligations de l'employeur)
- Code du travail, articles L.211-1 et suivants (égalité de traitement)
- Code du travail, articles L.121-6 et suivants (obligations générales de l'employeur)
- Code pénal, articles 34 à 38 (responsabilité pénale des personnes morales)
- Loi modifiée du 4 avril 1974 portant réglementation des relations de travail
- Jurisprudence de la Cour d'appel du Luxembourg, arrêts du 12 décembre 2019 (n° 47/19 X) et du 17 mars 2022 (n° 18/22 X) sur la délégation de pouvoirs et la responsabilité des organes dirigeants

La délégation de pouvoirs ne protège le dirigeant que si elle est réelle, précise et accompagnée de moyens suffisants. Une délégation de pure forme ou non suivie d'effet n'exonère pas de la responsabilité pénale. L'employeur doit également veiller à l'égalité de traitement et à la traçabilité des mesures prises pour se prémunir contre toute contestation.

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.