

Une entreprise peut-elle déposer plainte contre un salarié pour publication calomnieuse ?

Réponse courte

Une entreprise luxembourgeoise peut **déposer plainte pénale** contre un salarié pour publication calomnieuse dans un délai de 3 mois suivant la publication. Les propos doivent être précis, faux, publics, porter atteinte à la réputation de l'entreprise et l'intention de nuire doit être démontrée (articles 443 et suivants du Code pénal luxembourgeois).

L'action pénale peut être couplée à une **procédure disciplinaire interne**, pouvant aboutir à un licenciement pour motif grave (art. L.124-10 du Code du travail) si les faits sont suffisamment graves. La liberté d'expression (art. 11 de la Constitution) reste limitée par l'obligation de loyauté du salarié, mais la qualification de calomnie nécessite des preuves solides et une intention caractérisée.

Définition

La **publication calomnieuse** est définie par l'**article 443 du Code pénal** luxembourgeois comme l'**allégation ou l'imputation publique** d'un fait précis qui porte atteinte à l'**honneur ou à la considération** d'une personne physique ou morale, lorsque l'auteur sait ce **fait faux**. La publication peut être réalisée par tout moyen de diffusion (écrit, parole, image, support numérique).

Questions fréquentes

L'action pénale peut-elle être combinée à une procédure disciplinaire ?

Oui, l'action pénale peut être couplée à une procédure disciplinaire interne, pouvant aboutir à un licenciement pour motif grave (article L.124-10 du Code du travail) si les faits sont suffisamment graves. La procédure disciplinaire respecte le contradictoire et les droits de la défense.

Quelle approche privilégier avant le dépôt de plainte ?

Il est recommandé de faire évaluer la solidité juridique du dossier avant tout dépôt, de documenter précisément les faits et leur impact. La proportionnalité doit être maintenue. Une action civile en diffamation peut parfois être plus adaptée que la voie pénale.

Quelles conditions cumulatives pour la recevabilité de la plainte ?

L'entreprise doit être explicitement et directement visée, les faits doivent être précis et démontrés faux (article 443 Code pénal), la publication accessible au public, l'intention de nuire établie, le délai de prescription de 3 mois respecté et l'atteinte à la réputation démontrée.

Quelles preuves recueillir pour la plainte ?

Il faut constituer un dossier de preuves (captures d'écran, témoignages, constats), déposer plainte auprès du Procureur d'État (article 23 du Code de procédure pénale), envisager une constitution de partie civile pour dommages-intérêts et documenter toute la traçabilité des actions.

Quels textes encadrent la plainte pour calomnie ?

Les articles 443 à 445 du Code pénal (calomnie et diffamation), l'article 11 de la Constitution (liberté d'expression), les articles L.124-3 (préavis), L.124-10 (motif grave), L.261-1 du Code du travail, la loi modifiée du 8 juin 2004 (médias) et le RGPD.

Une entreprise peut-elle déposer plainte contre un salarié pour publication calomnieuse ?

Oui, l'entreprise peut déposer plainte pénale dans un délai de 3 mois suivant la publication. Les propos doivent être précis, faux, publics, porter atteinte à la réputation et l'intention de nuire doit être démontrée (articles 443 et suivants du Code pénal luxembourgeois).

Conditions d'exercice

Pour être recevable, la plainte doit répondre aux conditions suivantes :

Condition	Fondement
Entreprise explicitement et directement visée	Art. 443 Code pénal
Faits précis et démontrés comme faux	Art. 443 Code pénal
Publication accessible au public	Caractère public
Intention de nuire établie	Élément moral
Délai de prescription respecté	3 mois (loi 8 juin 2004)
Atteinte à la réputation démontrée	Préjudice caractérisé

Modalités pratiques

La procédure à suivre comprend les étapes suivantes :

Étape	Mise en œuvre
Constitution du dossier de preuves	Captures d'écran, témoignages, constats
Dépôt de plainte auprès du Procureur d'État	Art. 23 Code de procédure pénale
Constitution de partie civile	Optionnelle pour dommages-intérêts
Procédure disciplinaire parallèle	Entretien préalable, motif grave
Consultation de la délégation du personnel	Art. <u>L.414-3</u> si surveillance
Respect des droits de la défense	Contradictoire garanti

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de faire évaluer la **solidité juridique du dossier** avant tout dépôt de plainte, en documentant précisément les faits et leur impact sur l'entreprise. La **proportionnalité** entre les faits et les sanctions envisagées doit être maintenue pour éviter tout recours en contestation.

La **confidentialité de la procédure** doit être respectée, tant vis-à-vis des autres salariés que des tiers. Une **traçabilité complète** des actions entreprises (constats, échanges, décisions) est indispensable pour démontrer le respect de la procédure et des droits du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 443 à 445 Code pénal	Calomnie et diffamation
Art. 11 Constitution	Liberté d'expression
Art. <u>L.124-3</u> Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection de la vie privée
Loi modifiée du 8 juin 2004	Liberté d'expression dans les médias
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles

La qualification pénale de calomnie nécessite des preuves solides et une intention caractérisée. Une action civile en diffamation peut parfois être plus adaptée. L'entreprise doit veiller à respecter le principe de proportionnalité dans sa réponse juridique.

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.