

Existe-t-il une prescription des infractions sociales au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, il existe une prescription des infractions sociales au Luxembourg. Le délai de prescription de l'action publique pour les délits ou contraventions en matière sociale est de trois ans à compter du jour où l'infraction a été commise, ou à partir de la fin de l'infraction pour les infractions continues. Ce même délai de trois ans s'applique aux infractions à la législation sur la sécurité sociale.

Pour l'action civile, notamment en matière de paiement de salaires ou d'indemnités, le délai de prescription est également de trois ans à compter du jour où la créance est exigible. Ces délais sont d'ordre public et ne peuvent être modifiés par accord entre les parties.

La prescription peut être interrompue par tout acte de poursuite ou d'instruction, ce qui fait courir un nouveau délai de trois ans. Les employeurs doivent donc conserver les documents justificatifs et assurer la traçabilité des actions pendant toute la durée du délai de prescription.

Définition

La prescription des infractions sociales correspond au délai légal au terme duquel une infraction commise en matière de droit du travail ou de sécurité sociale ne peut plus être poursuivie ni sanctionnée par les autorités compétentes. Elle vise tant l'action publique (poursuite pénale) que l'action civile (réparation du préjudice). Au Luxembourg, les infractions sociales englobent notamment les manquements aux obligations du Code du travail, à la législation sur la sécurité sociale, ainsi qu'aux règles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

La prescription constitue une garantie procédurale pour les personnes concernées, tout en imposant aux employeurs et salariés une vigilance sur la conservation des preuves et la traçabilité des actions. Elle s'applique indépendamment de la gravité de l'infraction, sous réserve de dispositions spécifiques pour certaines infractions plus graves.

Conditions d'exercice

Le délai de prescription de l'action publique pour les infractions sociales qualifiées de délits ou de contraventions est de trois ans à compter du jour où l'infraction a été commise, conformément à l'article 637 du Code de procédure pénale. Ce délai s'applique notamment aux infractions relatives à la durée du travail, au paiement du salaire, à la déclaration des salariés, à la sécurité et à la santé au travail.

Pour les infractions dites continues, le délai de prescription commence à courir à partir du jour où l'infraction a pris fin. En matière de sécurité sociale, l'article 275 du Code de la sécurité sociale prévoit également un délai de prescription de trois ans pour les poursuites relatives aux infractions à la législation sur la sécurité sociale.

La prescription de l'action civile, notamment pour le paiement de salaires ou d'indemnités, est régie par l'article [L.221-1](#) du Code du travail, qui fixe un délai de trois ans à compter du jour où la créance est exigible. Les délais de prescription sont d'ordre public et ne peuvent être modifiés par accord entre les parties.

Modalités pratiques

La prescription est interrompue par tout acte de poursuite ou d'instruction, tel qu'une citation à comparaître, une audition, une perquisition ou tout acte équivalent émanant d'une autorité compétente. Chaque acte interruptif fait courir un nouveau délai de prescription de trois ans.

En cas de pluralité d'auteurs ou de complices, l'interruption de la prescription à l'égard de l'un s'étend à tous, conformément aux principes généraux du droit pénal luxembourgeois. Les employeurs doivent veiller à la traçabilité des actions et à la conservation des documents justificatifs pendant toute la durée du délai de prescription.

La prescription de l'action civile suit des règles spécifiques selon la nature de la créance (salaire, indemnité, réparation d'un préjudice). Il est impératif de distinguer la prescription de l'action publique (poursuite de l'infraction) de celle de l'action civile (réparation du dommage).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de conserver l'ensemble des documents relatifs à la gestion du personnel, aux déclarations sociales, aux contrats de travail, aux bulletins de salaire et aux registres obligatoires pendant au moins trois ans à compter de la date de l'acte ou de la fin de la relation de travail.

Les responsables RH doivent mettre en place des procédures internes permettant de signaler, documenter et traiter rapidement toute infraction potentielle. La traçabilité des actions et la documentation des mesures correctives sont essentielles pour démontrer la conformité en cas de contrôle par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou la Caisse nationale de santé ([CNS](#)).

Il est également conseillé de sensibiliser régulièrement le personnel encadrant aux obligations légales et aux délais de prescription applicables, afin de limiter les risques de contentieux et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.221-1](#) et suivants (prescription des créances salariales)
- Code de procédure pénale, article 637 (prescription de l'action publique pour les délits et contraventions)
- Code de la sécurité sociale, article 275 (prescription des infractions à la législation sociale)
- Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, pour les aspects liés à la déclaration des salariés
- Principes généraux du droit pénal luxembourgeois relatifs à l'interruption et à la suspension de la prescription
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur l'interprétation des délais de prescription en matière sociale

Le respect des délais de prescription ne dispense pas l'employeur de son obligation de conformité permanente. Toute tentative de dissimulation, d'entrave à la constatation d'une infraction ou de non-respect de l'égalité de traitement peut constituer une infraction distincte, susceptible d'être poursuivie indépendamment du délai de prescription initial.

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.