

# La mise en cause pénale nécessite-t-elle une plainte d'un salarié ?

## Réponse courte

La mise en cause pénale de l'employeur ou de l'entreprise au Luxembourg ne nécessite pas une plainte d'un salarié. L'action publique peut être engagée d'office par le ministère public dès qu'une infraction est portée à sa connaissance, notamment par l'Inspection du travail et des mines (ITM), un signalement ou un contrôle administratif.

La plainte du salarié n'est donc pas une condition préalable à la poursuite pénale, sauf dans des cas très exceptionnels expressément prévus par la loi. En pratique, la plupart des infractions sont constatées par l'ITM et transmises au procureur d'État, qui décide de l'opportunité des poursuites indépendamment de l'existence d'une plainte.

## Définition

La mise en cause pénale dans le contexte du droit du travail luxembourgeois désigne la procédure par laquelle une personne physique (employeur, dirigeant, salarié) ou morale (entreprise) est poursuivie devant les juridictions répressives pour des faits constitutifs d'une infraction pénale relevant du Code du travail ou d'autres textes spécifiques. Cette mise en cause peut concerner des infractions telles que le travail illégal, le harcèlement moral ou sexuel, la violation des règles de sécurité et santé, ou encore le non-respect des obligations relatives à la durée du travail.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la mise en mouvement de l'action publique en matière pénale ne dépend pas systématiquement d'une plainte déposée par un salarié. L'action publique peut être engagée d'office par le ministère public dès lors qu'il a connaissance d'une infraction, que ce soit par le biais d'un rapport de l'Inspection du travail et des mines (ITM), d'un signalement, d'un contrôle administratif ou de toute autre source d'information. Toutefois, certaines infractions, notamment celles portant atteinte à l'intégrité physique ou morale du salarié (par exemple, harcèlement moral ou sexuel), peuvent également donner lieu à une plainte directe du salarié, qui n'est cependant pas une condition préalable à la poursuite pénale.

## Modalités pratiques

En pratique, la plupart des infractions au Code du travail sont constatées par l'ITM, qui dresse procès-verbal et le transmet au procureur d'État. Ce dernier décide de l'opportunité des poursuites, indépendamment de l'existence d'une plainte du salarié. Pour certaines infractions, telles que le harcèlement moral ou sexuel, le salarié peut déposer

plainte auprès de la police ou du parquet, mais le ministère public reste libre d'engager ou non des poursuites. Il n'existe pas, en droit luxembourgeois, de disposition imposant la plainte préalable du salarié pour que l'action pénale soit exercée, sauf dans des cas très spécifiques prévus par la loi, qui demeurent exceptionnels en matière de droit du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des procédures internes permettant aux salariés de signaler tout comportement ou situation susceptible de constituer une infraction pénale. Toutefois, l'absence de plainte d'un salarié ne protège pas l'employeur d'une mise en cause pénale si une infraction est constatée par l'ITM ou signalée par un tiers. Les employeurs doivent donc veiller à la conformité de leurs pratiques avec les dispositions du Code du travail et coopérer pleinement avec les autorités de contrôle. En cas de signalement interne, il est conseillé de traiter rapidement et sérieusement toute allégation afin de limiter les risques de poursuites pénales.

## Cadre juridique

La procédure pénale applicable en matière de droit du travail est régie principalement par le Code du travail, le Code pénal et le Code de procédure pénale luxembourgeois. L'article L.312-1 du Code du travail prévoit que les infractions sont constatées par procès-verbal de l'ITM, transmis au procureur d'État, qui apprécie l'opportunité des poursuites. L'article 8 du Code de procédure pénale consacre le principe de l'opportunité des poursuites par le ministère public. Les articles 442-1 et suivants du Code pénal répriment notamment le harcèlement moral et sexuel, sans exiger la plainte préalable de la victime pour l'engagement des poursuites. La jurisprudence nationale confirme que la plainte du salarié n'est pas une condition de recevabilité de l'action publique, sauf exception expresse prévue par la loi.

La vigilance s'impose : une infraction peut donner lieu à des poursuites pénales même en l'absence de plainte du salarié, dès lors que les faits sont portés à la connaissance des autorités compétentes.

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.