

La régularisation d'une infraction au droit du travail luxembourgeois éteint-elle l'action pénale contre l'employeur ?

Réponse courte

La régularisation d'une situation irrégulière en droit du travail luxembourgeois **n'empêche pas automatiquement les poursuites pénales**. Selon l'article [L.573-3](#) du Code du travail, seule la régularisation spontanée avant tout contrôle dans certains domaines spécifiques (déclaration de poste, autorisation de travail) peut éteindre l'action publique. Dans les autres cas, la régularisation constitue uniquement une circonstance atténuante.

Définition

La régularisation désigne l'action de mettre en conformité avec la loi une situation qui ne respectait pas les prescriptions légales ou réglementaires du droit du travail luxembourgeois. Elle peut concerner la déclaration des salariés ([L.571-1](#)), le paiement des cotisations sociales ([L.572-4](#)), les conditions de travail ou les autorisations requises.

Cette mise en conformité peut être spontanée ou intervenir suite à un contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM). Elle vise à corriger l'irrégularité mais n'efface pas rétroactivement l'infraction commise.

Conditions d'exercice

Pour être valable juridiquement, la régularisation doit répondre aux conditions suivantes :

- La cessation immédiate et complète de l'infraction constatée ([L.612-1](#))
- La mise en conformité intégrale avec toutes les obligations légales applicables
- Le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés ([L.241-1](#))
- La documentation exhaustive des mesures correctives
- L'information des représentants du personnel le cas échéant ([L.414-1](#))

Modalités pratiques

La procédure de régularisation implique :

- La déclaration officielle auprès de l'ITM et des organismes concernés
- Le paiement des arriérés de salaires, cotisations et majorations éventuelles
- La mise en place de mesures correctives documentées selon L.612-3
- La conservation pendant 3 ans des preuves de régularisation
- Le suivi régulier par l'encadrement des actions entreprises

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale de la régularisation :

- Agir dès la découverte de l'irrégularité sans attendre un contrôle
- Documenter chaque étape conformément à l'article L.612-1
- Conserver tous les échanges avec les autorités compétentes
- Solliciter un conseil juridique spécialisé
- Mettre en place des procédures de contrôle interne
- Former régulièrement le personnel RH aux obligations légales

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- L.571-1 à L.571-7 (infractions et sanctions)
- L.572-1 à L.572-7 (sanctions pénales spécifiques)
- L.573-1 à L.573-3 (extinction de l'action publique)
- L.612-1 à L.612-4 (pouvoirs et missions de l'ITM)
- L.241-1 (égalité de traitement)
- L.414-1 (information du personnel)

Bien que la régularisation spontanée ne garantisse pas l'absence de poursuites, elle constitue un élément favorable apprécié par les autorités. L'ITM tient compte de la bonne foi de l'employeur et des mesures correctives mises en place dans son évaluation des suites à donner.

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.