

# Un salarié protégé peut-il engager une action pénale contre son employeur au Luxembourg ?

## Réponse courte

Oui, un salarié protégé peut engager une action pénale contre son employeur au Luxembourg. Il dispose, comme tout salarié, du droit de porter plainte en cas d'infraction prévue par le Code du travail ou le Code pénal, sans qu'aucune autorisation préalable ne soit requise et sans restriction liée à son statut.

La plainte peut être déposée auprès de la police, de la gendarmerie ou du Parquet, et le salarié protégé peut se constituer partie civile. Cette démarche est indépendante des procédures prud'homales ou administratives et n'affecte pas la validité de la protection contre le licenciement.

## Définition

Un salarié protégé est un salarié bénéficiant d'une protection spécifique contre le licenciement en raison de son mandat ou de sa situation particulière. Cette catégorie inclut notamment les délégués du personnel, membres du comité mixte, délégués à la sécurité, représentants syndicaux, ainsi que les femmes enceintes ou en congé de maternité.

La protection vise à garantir l'exercice effectif de leurs fonctions ou la préservation de leur situation, en limitant les risques de mesures de rétorsion de la part de l'employeur. Cette protection s'applique indépendamment de la nature de l'infraction éventuellement commise par l'employeur.

## Conditions d'exercice

Tout salarié protégé dispose, comme tout salarié, du droit d'engager une action pénale contre son employeur en cas d'infraction prévue par le Code du travail ou le Code pénal luxembourgeois. Les infractions concernées incluent notamment l'entrave à l'exercice du mandat de délégué du personnel, le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, ou la violation des règles de santé et sécurité au travail.

La protection statutaire du salarié n'a pas pour effet de restreindre son accès à la justice pénale. Aucune autorisation préalable n'est requise pour l'exercice de ce droit, et l'égalité de traitement doit être garantie à tous les salariés, protégés ou non.

## Modalités pratiques

Le salarié protégé peut déposer plainte auprès de la police, de la gendarmerie ou directement auprès du Parquet du Tribunal d'arrondissement compétent. Il a également la possibilité de se constituer partie civile devant le juge d'instruction, notamment en cas d'inaction du ministère public.

La plainte doit être fondée sur des faits précis et constitutifs d'une infraction pénale. Le salarié peut agir seul ou être assisté par un avocat ou un syndicat. La procédure pénale est indépendante des procédures prud'homales ou administratives relatives à la protection contre le licenciement.

L'action pénale n'affecte pas la validité de la protection contre le licenciement, mais peut avoir un impact sur d'autres contentieux en cours. L'employeur doit garantir la traçabilité des démarches et l'encadrement humain lors de toute procédure impliquant un salarié protégé.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé au salarié protégé de rassembler des preuves concrètes (courriels, témoignages, attestations, constats d'huissier) avant d'engager une action pénale. Un accompagnement par un conseil juridique ou un syndicat est conseillé pour évaluer l'opportunité de la démarche et anticiper ses conséquences.

L'action pénale peut être menée parallèlement à une action devant le tribunal du travail, sans que l'une ne suspende nécessairement l'autre. L'employeur doit veiller à respecter strictement les droits des salariés protégés, toute entrave ou mesure de rétorsion étant passible de sanctions pénales et civiles.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.415-1](#) à [L.415-10](#) (protection des délégués du personnel)
  - Article [L.241-1](#) (discrimination)
  - Article [L.245-2](#) (harcèlement moral)
  - Article [L.246-2](#) (harcèlement sexuel)
  - Articles [L.312-1](#) et suivants (santé et sécurité au travail)
- Code pénal luxembourgeois (infractions générales)
- Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination (Code du travail, articles [L.241-1](#) et suivants)
- Jurisprudence nationale confirmant la capacité d'action pénale de tout salarié, protégé ou non

Avant d'engager une action pénale, il est essentiel d'évaluer les conséquences sur la relation de travail et le climat social. Un accompagnement juridique spécialisé est fortement recommandé pour garantir la recevabilité et l'efficacité de la démarche, ainsi que le respect des obligations de traçabilité et d'encadrement humain.

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.