

# Un salarié peut-il déclencher des poursuites pénales contre son employeur par constitution de partie civile au Luxembourg ?

## Réponse courte

Oui, tout salarié qui se prétend victime d'une infraction commise par son employeur peut déclencher l'action publique en se constituant partie civile devant le juge d'instruction, sans attendre la décision du parquet de poursuivre. Ce mécanisme, prévu par le Code d'instruction criminelle luxembourgeois, permet au salarié de saisir directement la justice pénale et d'obtenir l'ouverture d'une instruction.

La constitution de partie civile suppose que le plaignant ait la qualité de victime d'une infraction relevant du droit pénal, y compris du droit pénal du travail (harcèlement, discrimination, atteintes à la santé-sécurité, travail dissimulé, atteinte à la vie privée). Elle s'accompagne du dépôt d'une consignation destinée à garantir les frais et, le cas échéant, l'amende civile prononcée en cas de constitution abusive ou dilatoire. Ce levier, bien que peu utilisé en matière sociale, constitue un risque réel pour l'employeur dans les contentieux à fort enjeu.

## Définition

La constitution de partie civile est l'acte par lequel une personne se prétendant victime d'une infraction informe formellement la justice de sa qualité et demande la réparation du préjudice subi. Au Luxembourg, deux modalités coexistent : l'action civile par voie d'intervention, exercée dans une procédure pénale déjà ouverte par le parquet, et l'action civile par voie d'action, qui déclenche elle-même l'action publique en saisissant le juge d'instruction.

Cette seconde voie, encadrée par le Code d'instruction criminelle, constitue une garantie essentielle pour les victimes d'infractions, en particulier lorsque le parquet classe sans suite ou tarde à engager des poursuites. Elle permet au salarié de contourner l'inertie éventuelle du ministère public, dans la limite des conditions de recevabilité posées par la loi : qualité de victime directe, infraction susceptible de constituer un délit ou un crime, et acquittement de la consignation requise.

## Conditions d'exercice

Le salarié doit pouvoir justifier d'un préjudice personnel, direct et certain, en lien avec une infraction relevant du Code pénal ou du droit pénal accessoire (Code du travail, lois sociales). Les infractions concernées peuvent être nombreuses : harcèlement moral ou sexuel (article [L.245-1](#) du Code du travail et infractions du Code pénal), discrimination (articles [L.241-1](#) et suivants), atteintes à la santé-sécurité, vidéosurveillance illicite (article [L.261-1](#)), travail dissimulé, blessures involontaires consécutives à un accident du travail.

La constitution de partie civile est déposée auprès du juge d'instruction territorialement compétent, accompagnée d'une consignation dont le montant est fixé par le magistrat. Cette consignation a pour objet de garantir le paiement des frais de procédure et, le cas échéant, l'amende civile prononcée en cas de constitution jugée abusive, dilatoire ou téméraire.

L'ouverture de l'instruction confère au plaignant des droits procéduraux étendus : accès au dossier, possibilité de demander des actes d'instruction, audition par le juge, faculté de s'opposer à un éventuel non-lieu. À l'issue de l'instruction, l'affaire est renvoyée devant la juridiction de jugement ou clôturée par une ordonnance de non-lieu, susceptible de recours.

## Modalités pratiques

- Vérifier l'existence d'une infraction caractérisée et d'un préjudice personnel direct.
- Privilégier le dépôt de plainte simple auprès du parquet avant la constitution de partie civile, sauf urgence.
- En cas de classement sans suite ou d'inaction prolongée, saisir le juge d'instruction par constitution de partie civile.
- S'acquitter de la consignation fixée par le juge d'instruction.
- Exercer les droits procéduraux : consultation du dossier, demandes d'actes, observations sur le déroulement de l'instruction.
- Évaluer le risque d'amende civile en cas de constitution jugée abusive (montant pouvant être significatif).
- Coordonner la procédure pénale avec d'éventuelles actions civiles devant le tribunal du travail.

## Pratiques et recommandations

Le DRH doit considérer le risque de constitution de partie civile comme un élément central de la gestion des contentieux sociaux. Toute plainte, même simple, doit faire l'objet d'une analyse rigoureuse afin d'évaluer la solidité du dossier de l'entreprise et d'anticiper une éventuelle escalade procédurale.

Il est recommandé de mettre en place des procédures internes de traitement des signalements (harcèlement, discrimination, atteintes à la santé-sécurité) permettant une réaction rapide, documentée et impartiale. Une enquête interne conduite avec sérieux peut éviter le recours du salarié à la voie pénale et démontrer la diligence de l'employeur en cas de procédure ultérieure.

Lorsqu'une constitution de partie civile est notifiée à l'employeur, la défense doit être confiée à un avocat pénaliste, en coordination avec la direction juridique et la direction des ressources humaines. La gestion communicationnelle doit également être anticipée, car ce type de procédure est susceptible d'avoir des répercussions sur la réputation de l'entreprise et sur le climat social interne.

## Cadre juridique

- **Code d'instruction criminelle luxembourgeois** (constitution de partie civile devant le juge d'instruction)
- **Code pénal luxembourgeois** (infractions susceptibles de constituer le fondement de la plainte)
- **Article L.245-1 du Code du travail** (harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail)
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** (égalité de traitement et non-discrimination)
- **Article L.261-1 du Code du travail** (surveillance illicite des salariés)
- **Articles L.312-1 et suivants du Code du travail** (santé et sécurité au travail)
- **Code d'instruction criminelle** (régime de l'amende civile en cas de constitution abusive)

La constitution de partie civile reste rare en matière sociale, mais constitue un levier puissant à la disposition du salarié pour contourner l'inaction du parquet. Le DRH doit prévenir ce risque par un traitement rigoureux des signalements internes et une politique de dialogue social proactive.

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.