Quels faits peuvent entraîner la responsabilité pénale de la personne morale employeur ?

Réponse courte

La responsabilité pénale de la **personne morale** employeur peut être engagée pour les infractions commises en son nom et dans son intérêt par ses **organes légaux** ou par un ou plusieurs de leurs membres, conformément aux articles 34 et suivants du Code pénal luxembourgeois. En droit du travail, les faits les plus fréquents sont le travail clandestin et l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, les infractions aux règles de **sécurité et de santé** (art. L.314-4), les infractions à la durée du travail, l'entrave à la délégation du personnel (art. L.417-5) et le harcèlement moral (art. L.246-7).

La condamnation de la société n'exclut pas celle des **personnes physiques** auteurs ou complices des mêmes faits. Les peines encourues comprennent l'amende, la confiscation, l'exclusion des marchés publics et, dans les cas les plus graves, la **dissolution**. Une négligence organisationnelle caractérisée peut suffire, sans intention frauduleuse.

Définition

La responsabilité pénale de la personne morale désigne la possibilité, pour une société ou une entité dotée de la personnalité juridique, d'être poursuivie et condamnée pénalement pour des infractions commises dans le cadre de son activité. Introduite en droit luxembourgeois par la **loi du 3 mars 2010**, elle est régie par les articles 34 et suivants du **Code pénal** et s'applique aux personnes morales de droit privé comme de droit public, à l'exception de l'État et des communes.

Elle est **cumulative** et non alternative : la poursuite de la société ne fait pas écran à celle de ses dirigeants, et inversement.

Conditions d’exercice

L'imputation suppose un lien organique et un lien d'intérêt : l'infraction doit avoir été commise par un organe ou l'un de ses membres, au nom et dans l'intérêt de l'entité.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Condition	Détail
Auteur matériel	Organe légal de la personne morale ou membre de cet organe (art. 34 du Code pénal)
Lien avec l'entité	Infraction commise au nom de la personne morale et dans son intérêt
Infractions concernées	Crimes et délits, y compris les infractions au Code du travail punies de peines correctionnelles
Élément moral	Selon l'incrimination : intention, ou simple négligence pour les nombreuses infractions matérielles du droit du travail
Cumul	Responsabilité des personnes physiques auteurs ou complices maintenue

Modalités pratiques

En droit du travail, les procès-verbaux de l'ITM, des Douanes ou de la Police alimentent les poursuites contre l'entité, citée en justice et représentée par ses organes.

Domaine	Exemples et fondements
Travail illégal	Travail clandestin (art. L.571-6) ; emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (art. L.572-4 et L.572-5)
Sécurité et santé	Manquements aux obligations de prévention et d'évaluation des risques (art. L.314-4), le cas échéant blessures ou homicide involontaires
Durée du travail	Dépassements des limites et infractions au chapitre, y compris tentatives (art. L.211-36)
Relations collectives	Entrave à la constitution ou au fonctionnement de la délégation du personnel (art. L.417-5)
Harcèlement et discrimination	Harcèlement moral (art. L.246-7) ; discriminations réprimées par les articles 454 et 455 du Code pénal
Peines encourues	Amende, confiscation spéciale, exclusion des marchés publics, dissolution dans les cas prévus (art. 35 et suivants du Code pénal)

Pratiques et recommandations

La prévention du risque pénal de l'entité passe par l'organisation, pas par les intentions : cartographie des obligations sociales par site et par activité, délégations de pouvoir écrites et dotées de moyens, remontée des incidents vers un responsable conformité identifié. C'est l'absence de dispositif qui, lors d'un procès, caractérise la défaillance organisationnelle imputable à la société.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les procès-verbaux d'inspection doivent être traités comme des alertes stratégiques : une observation de l'ITM restée sans suite documentée devient, en cas de récidive ou d'accident, la preuve que les organes de la société connaissaient le risque et l'ont accepté. Chaque constat mérite un plan d'action daté et suivi.

En cas d'enquête, la société a intérêt à organiser sa défense distinctement de celle de ses dirigeants, les intérêts pouvant diverger — notamment sur la question de savoir si l'organe a agi dans l'intérêt de l'entité ou dans le sien propre. L'anticipation de cette articulation évite des déclarations contradictoires irréversibles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 34 et suivants du Code pénal	Conditions de la responsabilité pénale des personnes morales et peines applicables
Loi du 3 mars 2010	Introduction de la responsabilité pénale des personnes morales en droit luxembourgeois
Art. L.571-6 et L.572-4 à L.572-6	Sanctions du travail clandestin et de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier
Art. L.314-4	Sanctions des infractions aux obligations de sécurité et de santé
Art. L.211-36	Sanctions des infractions à la durée du travail
Art. L.417-5	Entrave à la délégation du personnel
Art. L.246-7	Sanctions pénales du harcèlement moral
Art. 454 et 455 du Code pénal	Répression des discriminations

La responsabilité de la personne morale ne remplace pas celle des dirigeants : les deux se cumulent fréquemment dans les dossiers de droit pénal du travail. Un dispositif de conformité documenté reste le principal élément de défense de l'entité comme de ses organes.

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.