Un salarié peut-il déposer plainte pénale contre son employeur ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut déposer plainte pénale contre son employeur au Luxembourg s'il est personnellement victime ou témoin direct d'une infraction pénale, comme le harcèlement, la discrimination, le travail illégal ou la violation de la sécurité au travail. Il n'existe aucune condition d'ancienneté, de type de contrat ou de statut pour exercer ce droit.

La plainte peut être déposée auprès de la police, du parquet ou par courrier au procureur d'État, sans obligation d'assistance par un avocat. Le salarié bénéficie d'une protection contre les représailles prévues par la loi, notamment en cas de harcèlement ou de discrimination, et l'employeur ne peut ni faire obstacle ni sanctionner le salarié pour ce motif.

Définition

La plainte pénale est une démarche par laquelle une personne signale aux autorités compétentes (police, parquet) la commission d'une infraction pénale. Dans le contexte de la relation de travail au Luxembourg, un salarié peut être confronté à des faits relevant du droit pénal commis par son employeur, tels que le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, le travail illégal, la violation de la sécurité et de la santé au travail, ou encore la retenue illicite de salaires. La plainte pénale vise à déclencher une enquête et, le cas échéant, des poursuites à l'encontre de l'auteur présumé de l'infraction.

Conditions d'exercice

Le salarié doit être personnellement victime ou témoin direct d'un fait susceptible de constituer une infraction pénale prévue par le Code pénal luxembourgeois ou par des lois spéciales (par exemple, Code du travail pour le harcèlement, Loi du 29 juin 2022 sur l'égalité de traitement). La plainte doit reposer sur des éléments concrets et circonstanciés. La mauvaise foi ou la dénonciation calomnieuse expose le salarié à des poursuites pénales. Il n'existe aucune condition d'ancienneté, de type de contrat ou de statut pour déposer plainte. Le salarié peut agir indépendamment de toute procédure prud'homale ou administrative.

Modalités pratiques

La plainte pénale peut être déposée auprès de la police grand-ducale, du parquet territorialement compétent ou par courrier adressé au procureur d'État. Elle peut être orale ou écrite. Le salarié n'a pas l'obligation de se faire assister d'un avocat, mais cette assistance est recommandée en cas de faits complexes. La plainte doit décrire précisément les faits, indiquer la date, le lieu, l'identité présumée de l'auteur, et fournir tout élément de preuve disponible (témoignages, documents, courriels, attestations médicales). Le dépôt de plainte est gratuit. L'auteur de la plainte bénéficie d'une protection contre les représailles, notamment contre le licenciement, dans les cas prévus par la loi

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

(ex. harcèlement, discrimination).

Pratiques et recommandations

Il est conseillé au salarié de conserver une copie de la plainte et de tous les éléments transmis. L'employeur ne peut en aucun cas faire obstacle au dépôt de plainte ni sanctionner le salarié pour ce motif, sous peine de nullité de la mesure disciplinaire ou du licenciement. En cas de plainte pour des faits relevant du harcèlement ou de la discrimination, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les représailles et garantir la confidentialité de la procédure. Les responsables RH doivent sensibiliser les managers à la gravité des faits susceptibles de constituer une infraction pénale et à l'obligation de coopération avec les autorités judiciaires. Il est recommandé de consulter le service juridique interne ou un avocat spécialisé en cas de réception d'une plainte pénale.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les articles 8 à 10 du Code d'instruction criminelle relatifs au dépôt de plainte, les articles 442-1 et suivants du Code pénal sur le harcèlement, les articles L.245-1 et suivants du Code du travail sur la discrimination, la Loi du 29 juin 2022 relative à l'égalité de traitement, ainsi que les articles L.271-1 et suivants du Code du travail sur la protection contre le licenciement en cas d'exercice d'un droit légal. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg confirme la possibilité pour tout salarié de saisir l'autorité pénale en cas d'infraction commise par l'employeur.

Le dépôt d'une plainte pénale ne suspend pas le contrat de travail ni les obligations réciproques des parties. Toutefois, il peut avoir des conséquences sur la relation de travail et sur le climat social. Il est essentiel de traiter toute plainte avec diligence, impartialité et confidentialité. En cas de plainte abusive ou calomnieuse, le salarié engage sa responsabilité pénale.

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.