Le fait de ne pas prendre de mesures après signalement d'un danger est-il un délit ?

Réponse courte

Le fait de ne pas prendre de mesures après un signalement de danger peut engager la responsabilité pénale de l'employeur au Luxembourg, principalement sur le fondement des articles L.312-1 et suivants du Code du travail et de la loi du 17 juin 1994 relative à la santé et à la sécurité au travail. La sanction pénale, notamment sur le fondement de l'article 328 du Code pénal (mise en danger délibérée d'autrui), n'est encourue que si les conditions de l'infraction sont réunies : caractère délibéré, gravité du danger, et connaissance du risque. L'employeur peut également être exposé à des sanctions civiles, telles que le versement de dommages et intérêts en cas d'accident. Il est donc essentiel de traiter tout signalement avec diligence et de documenter les mesures prises pour se conformer à la législation.

Définition

Le signalement d'un danger au sein de l'entreprise désigne l'alerte, formelle ou informelle, émise par un salarié ou un représentant du personnel, concernant une situation susceptible de porter atteinte à la sécurité ou à la santé des travailleurs. L'employeur, en vertu de l'article L.312-1 du Code du travail, est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés. L'absence de mesures correctives après un signalement peut engager la responsabilité de l'employeur, principalement sur le fondement du Code du travail et de la loi du 17 juin 1994. L'article 328 du Code pénal n'est applicable qu'en cas de mise en danger délibérée et grave.

Conditions d'exercice

L'obligation de l'employeur de réagir à un signalement de danger naît dès la réception d'une information crédible concernant un risque pour la sécurité ou la santé. Cette obligation s'applique quelle que soit la forme du signalement (écrit, oral, via le comité de sécurité ou le délégué à la sécurité). L'employeur doit procéder sans délai à une évaluation du risque signalé et, le cas échéant, mettre en œuvre les mesures nécessaires pour supprimer ou réduire le danger. Le défaut d'action, en connaissance du risque, n'est sanctionné pénalement que si le danger est avéré, grave, et que l'employeur s'abstient volontairement de prendre les mesures imposées par la loi.

Modalités pratiques

Lorsqu'un danger est signalé, l'employeur doit :

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

- Prendre connaissance du signalement et en consigner la teneur.
- Procéder à une analyse immédiate de la situation, éventuellement avec le concours du service de santé au travail ou du délégué à la sécurité.
- Prendre toutes mesures techniques, organisationnelles ou humaines pour éliminer ou réduire le risque.
- Informer le salarié ayant signalé le danger, ainsi que le comité de sécurité ou les délégués du personnel, des suites données, dans les cas prévus par la loi (danger grave et imminent, droit de retrait).
- Documenter l'ensemble des démarches entreprises.

En cas d'inaction, le salarié ou ses représentants peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM), qui dispose d'un pouvoir de contrôle et de sanction.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de mettre en place des pratiques internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des dangers, ainsi que d'assurer la traçabilité des actions entreprises. La traçabilité des actions entreprises est essentielle pour démontrer la diligence de l'employeur en cas de contrôle ou de contentieux. L'association du service de santé au travail et la consultation du comité de sécurité sont obligatoires dans certains cas précis, notamment en cas de danger grave et imminent, conformément au Code du travail. La formation des responsables hiérarchiques à la gestion des alertes constitue une bonne pratique, mais n'est pas une obligation légale.

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.312-1 à L.312-4 : Obligation générale de sécurité de l'employeur.
- Code du travail, article L.312-7 : Droit d'alerte et de retrait du salarié en cas de danger grave et imminent.
- Code pénal, article 328 : Répression de la mise en danger délibérée d'autrui (applicable uniquement en cas de circonstances exceptionnelles).
- Loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé et à la sécurité au travail.
- Jurisprudence de la Cour d'appel du Luxembourg, arrêts du 21 février 2019 et du 15 juillet 2021, interprétant l'application des textes existants sans créer d'obligation légale générale.

L'inaction de l'employeur après un signalement de danger peut exposer à des sanctions pénales (amende, emprisonnement) si les conditions de l'infraction sont réunies, ainsi qu'à des sanctions civiles (dommages et intérêts en cas d'accident). Il est impératif de traiter tout signalement avec diligence et de documenter chaque étape du processus pour limiter les risques juridiques.

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.