L’usurpation du statut de salarié protégé est-elle punie pénalement ?

Réponse courte

L’usurpation du statut de salarié protégé est punie pénalement au Luxembourg. Selon l’article L.415-13 du Code du travail, toute personne qui se prévaut frauduleusement de ce statut encourt une amende de 251 à 2 500 euros, sans préjudice de peines plus lourdes en cas de faux, usage de faux ou escroquerie.

La poursuite pénale est indépendante des procédures disciplinaires ou prud’homales et nécessite la preuve d’un comportement intentionnel et frauduleux de la part du salarié. Les juridictions répressives sont seules compétentes pour apprécier cette infraction.

Définition

L’usurpation du statut de salarié protégé désigne le fait, pour un salarié, de se prévaloir frauduleusement de la protection légale attachée à certains mandats représentatifs (notamment délégué du personnel, membre du comité de sécurité et santé, délégué à l’égalité, etc.), alors qu’il ne bénéficie pas effectivement de ce statut. Cette usurpation vise à obtenir indûment les droits ou avantages réservés aux salariés protégés, notamment en matière de protection contre le licenciement.

Conditions d’exercice

Pour qu’il y ait usurpation, il faut que le salarié ait sciemment et de manière intentionnelle revendiqué ou laissé croire à l’employeur ou à des tiers qu’il bénéficie d’un mandat représentatif ouvrant droit à la protection légale, alors que ce n’est pas le cas. L’élément intentionnel est indispensable : une simple erreur ou méconnaissance ne constitue pas une usurpation au sens pénal. L’usurpation peut se manifester par la production de faux documents, de fausses déclarations ou toute autre manœuvre frauduleuse.

Modalités pratiques

Lorsqu’une usurpation du statut de salarié protégé est suspectée, l’employeur doit procéder à une vérification rigoureuse du mandat invoqué par le salarié, notamment en consultant les procès-verbaux d’élection, les notifications officielles ou les registres tenus par l’Inspection du travail et des mines (ITM). En cas de doute sérieux ou de constat d’usurpation, l’employeur doit saisir sans délai l’ITM et, le cas échéant, déposer plainte auprès du Parquet. L’action pénale peut être engagée indépendamment d’une éventuelle procédure disciplinaire ou de licenciement pour faute grave.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de systématiquement vérifier l'authenticité du mandat représentatif invoqué par un salarié, notamment lors de la notification d'une mesure disciplinaire ou d'un licenciement. Toute tolérance ou négligence en la matière expose l'entreprise à des risques juridiques. Les salariés doivent être informés des conséquences pénales attachées à l'usurpation d'un statut protégé. En cas de suspicion fondée, il convient de réunir des éléments probants (échanges écrits, attestations, documents officiels) avant toute démarche auprès des autorités compétentes.

Cadre juridique

L'article L.415-13 du Code du travail luxembourgeois sanctionne pénalement toute personne qui se prévaut frauduleusement du statut de salarié protégé. Cette infraction est punie d'une amende de 251 à 2 500 euros, sans préjudice de peines plus lourdes en cas de faux, usage de faux ou escroquerie. La poursuite pénale est indépendante de la procédure prud'homale relative à la contestation d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire. La jurisprudence nationale confirme la nécessité de l'élément intentionnel et la compétence exclusive des juridictions répressives pour apprécier l'infraction.

L'usurpation du statut de salarié protégé constitue une infraction pénale distincte des litiges relatifs à la validité d'un mandat ou à la contestation d'une mesure de protection. Toute accusation d'usurpation doit être étayée par des preuves solides, sous peine d'engager la responsabilité de l'employeur pour dénonciation calomnieuse. Il est conseillé de solliciter l'avis de l'ITM ou d'un conseil juridique spécialisé avant toute démarche 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.