L’intimidation d’un témoin dans un conflit RH est-elle un délit ?

Réponse courte

L’intimidation d’un témoin dans un conflit RH constitue un délit au Luxembourg. Toute tentative de pression, menace, promesse, don ou avantage visant à influencer ou empêcher un salarié de témoigner est expressément réprimée par le Code pénal, même si l’intimidation n’a pas produit d’effet.

L’auteur de tels actes engage sa responsabilité pénale et s’expose à des peines d’emprisonnement et/ou des amendes, indépendamment de sanctions disciplinaires internes. La protection s’applique à tout salarié appelé à témoigner dans le cadre d’une procédure interne ou judiciaire liée au travail.

Définition

L’intimidation d’un témoin dans un conflit relevant des ressources humaines désigne tout acte, comportement ou menace visant à influencer, contraindre, empêcher ou dissuader un salarié de témoigner ou de s’exprimer librement dans le cadre d’une procédure interne ou judiciaire relative à un différend professionnel. Cette notion recouvre aussi bien les pressions verbales, écrites ou physiques exercées sur un salarié appelé à témoigner, que les mesures de rétorsion ou menaces à l’encontre de ce dernier.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, l’intimidation d’un témoin est expressément réprimée par le Code pénal. Constitue un délit toute tentative de pression, menace, promesse, don ou avantage offert à un témoin, dans le but d’influencer la teneur de son témoignage ou de l’empêcher de témoigner. La protection s’applique à tout salarié appelé à témoigner dans le cadre d’une enquête interne, d’une procédure disciplinaire, d’un litige prud’homal ou d’une procédure pénale liée au travail. La tentative suffit à caractériser l’infraction, même si l’intimidation n’a pas produit l’effet escompté.

Modalités pratiques

Lorsqu’un salarié est appelé à témoigner dans un conflit RH, il doit pouvoir le faire sans crainte de représailles. Toute personne, qu’il s’agisse d’un supérieur hiérarchique, d’un collègue ou d’un représentant de l’employeur, qui tente d’influencer ce témoignage par menace, pression ou promesse, engage sa responsabilité pénale. L’infraction peut être constatée à l’occasion d’une plainte du témoin, d’un signalement auprès de l’Inspection du travail et des mines (ITM), ou dans le cadre d’une procédure judiciaire. Les sanctions prévues incluent des peines d’emprisonnement et/ou des amendes, indépendamment d’éventuelles sanctions disciplinaires internes.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de rappeler explicitement, dans le règlement interne et lors des enquêtes, l'interdiction de toute forme d'intimidation à l'égard des témoins. Les procédures internes doivent garantir la confidentialité et la protection des témoins. Toute allégation d'intimidation doit faire l'objet d'une enquête diligente et impartiale. Il est conseillé de former les managers et représentants du personnel à la prévention de tels comportements et de prévoir des canaux de signalement sécurisés pour les témoins. L'employeur doit s'abstenir de toute mesure susceptible d'être interprétée comme une pression sur un témoin.

Cadre juridique

L'article 150 du Code pénal luxembourgeois incrimine l'intimidation de témoins, prévoyant des peines d'emprisonnement de trois mois à cinq ans et des amendes de 500 à 10 000 euros pour quiconque tente, par menace, violence, promesse, don ou avantage, d'influencer un témoin dans le cadre d'une procédure judiciaire ou administrative. L'article L.271-1 du Code du travail protège également les salariés contre toute mesure de rétorsion liée à leur participation à une procédure, y compris en tant que témoin. La jurisprudence nationale confirme la sévérité des juridictions à l'égard de toute forme d'entrave à la liberté de témoignage dans le contexte professionnel.

Toute tentative d'intimidation d'un témoin, même sans effet concret, expose son auteur à des poursuites pénales et à des sanctions disciplinaires. Il est impératif pour l'employeur de prévenir activement ces comportements et de protéger les témoins afin de garantir la régularité des procédures internes et la sécurité juridique de l'entreprise.

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.