La délégation peut-elle demander des poursuites pénales ?

Réponse courte

La délégation du personnel ne peut pas engager directement des poursuites pénales, mais elle peut signaler des faits susceptibles de constituer une infraction pénale aux autorités compétentes, comme l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le Procureur d'État. Ces autorités décideront ensuite de la suite à donner, notamment de l'opportunité de poursuites pénales.

La délégation peut, dans certains cas limités et sous conditions strictes, se constituer partie civile pour défendre les intérêts collectifs des salariés, à condition d'obtenir l'autorisation expresse de l'assemblée du personnel et de respecter les procédures prévues par la loi.

Définition

La délégation du personnel est l'organe de représentation des salariés dans l'entreprise, institué par le Code du travail luxembourgeois. Elle dispose de prérogatives spécifiques en matière de défense des droits collectifs et individuels des salariés. Parmi ses attributions figure la possibilité d'alerter les autorités compétentes en cas d'infraction à la législation du travail ou à la réglementation relative à la sécurité et à la santé des travailleurs. La question porte sur la capacité de la délégation à initier ou demander des poursuites pénales à l'encontre de l'employeur ou de toute personne physique ou morale responsable d'infractions constatées dans l'entreprise.

Conditions d'exercice

La délégation du personnel ne dispose pas d'un pouvoir autonome de déclencher directement des poursuites pénales devant les juridictions répressives. Toutefois, elle bénéficie d'un droit d'alerte et de signalement auprès des autorités administratives et judiciaires compétentes. Ce droit s'exerce lorsque la délégation constate des faits susceptibles de constituer une infraction pénale, notamment en matière de sécurité, de santé, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou de non-respect des dispositions du Code du travail. La délégation doit agir de bonne foi, sur la base d'éléments objectifs et circonstanciés.

Modalités pratiques

En pratique, la délégation du personnel peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) lorsqu'elle constate une infraction aux dispositions légales ou réglementaires relatives au droit du travail. L'ITM, après enquête, peut transmettre le dossier au Parquet si elle estime que les faits relèvent d'une infraction pénale. La délégation peut également adresser un signalement direct au Procureur d'État, notamment en cas de faits graves ou de carence de l'autorité administrative. Elle peut accompagner sa démarche d'un dossier circonstancié, comprenant les éléments de preuve recueillis. La délégation n'a pas la qualité de partie civile automatique, mais elle peut, dans certains cas

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

limités, se constituer partie civile pour défendre les intérêts collectifs des salariés, sous réserve de l'autorisation expresse de l'assemblée du personnel et dans le respect des conditions prévues par le Code de procédure pénale.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à la délégation de privilégier le dialogue interne et la voie hiérarchique avant d'engager une procédure de signalement externe, sauf en cas d'urgence ou de danger grave et imminent. Toute démarche auprès des autorités doit être documentée et reposer sur des faits vérifiés. La délégation doit veiller à respecter la confidentialité des informations et à éviter toute dénonciation calomnieuse, sous peine de sanctions civiles et pénales. En cas de doute sur la qualification pénale des faits, il est conseillé de solliciter l'avis de l'ITM ou d'un conseil juridique spécialisé. La constitution de partie civile par la délégation doit être précédée d'une délibération formelle et respecter les exigences procédurales, notamment en matière de représentation et de légitimation active.

Cadre juridique

Les articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail précisent les droits d'alerte et de signalement de la délégation du personnel. L'article L.414-9 encadre la possibilité pour la délégation de saisir l'ITM. Le Code de procédure pénale, notamment les articles 85 et suivants, fixe les conditions de la constitution de partie civile. La jurisprudence nationale confirme que la délégation ne peut engager de poursuites pénales directes, mais peut provoquer l'action publique par signalement ou plainte auprès des autorités compétentes. Les textes relatifs à la protection des représentants du personnel s'appliquent en cas de représailles consécutives à un signalement de bonne foi.

La délégation du personnel doit agir avec discernement et responsabilité dans l'exercice de son droit d'alerte pénale. Un signalement infondé ou abusif peut engager la responsabilité civile ou pénale de ses membres. Il est essentiel de constituer un dossier solide et de respecter les procédures prévues par la loi afin de garantir l'efficacité et la légitimité de la démarche.

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.