Peut-on engager la responsabilité pénale d’un gestionnaire RH en cas de complicité ?

Réponse courte

La responsabilité pénale d’un gestionnaire RH au Luxembourg peut être engagée en cas de complicité, dès lors qu’il a sciemment aidé, facilité ou participé à la commission d’une infraction pénale, même s’il n’en est pas l’auteur principal. Cette complicité peut résulter d’actes positifs (aide, instigation, fourniture de moyens) ou d’une abstention volontaire (ne pas alerter ou corriger une situation illégale connue).

Pour que la responsabilité pénale soit retenue, il faut qu’une infraction principale ait été commise, que le gestionnaire RH ait agi de manière volontaire et consciente, et qu’il existe un lien de causalité entre son comportement et l’infraction. La simple négligence ou l’ignorance involontaire ne suffit pas à caractériser la complicité.

Le gestionnaire RH ne bénéficie d’aucune immunité liée à sa fonction et peut être poursuivi personnellement, même s’il a agi sur instruction de la direction. Toute participation consciente à une infraction expose donc à des sanctions pénales.

Définition

La responsabilité pénale du gestionnaire RH au Luxembourg peut être engagée en cas de complicité, conformément à l’article 67 du Code pénal luxembourgeois. La complicité consiste à aider ou à faciliter, sciemment, la préparation ou la commission d’une infraction pénale, sans être l’auteur principal de celle-ci. Le gestionnaire RH peut ainsi être poursuivi pénalement s’il a, par acte positif ou abstention délibérée, contribué à la réalisation d’une infraction commise par l’employeur ou un tiers dans le cadre des relations de travail.

Conditions d’exercice

Pour que la responsabilité pénale du gestionnaire RH soit engagée pour complicité, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Existence d’une infraction principale commise par un auteur principal (ex. : travail illégal, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, violation des règles relatives à la sécurité et à la santé au travail).
- Acte matériel de complicité : aide, assistance, instigation ou fourniture de moyens ayant facilité la commission de l’infraction.
- Élément intentionnel : conscience et volonté de participer à l’infraction, même indirectement.
- Lien de causalité entre l’acte du gestionnaire RH et l’infraction commise.

La complicité ne peut être retenue en cas de simple négligence ou d’ignorance involontaire. La participation doit être volontaire et effective.

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

Modalités pratiques

En pratique, la responsabilité pénale du gestionnaire RH peut être engagée dans les situations suivantes :

- Transmission d'instructions visant à contourner la législation du travail (ex. : consignes de non-déclaration d'heures supplémentaires, incitation à la discrimination lors du recrutement).
- Fourniture de documents ou d'informations permettant à l'employeur de commettre une infraction (ex. : falsification de bulletins de paie, dissimulation d'accidents du travail).
- Abstention volontaire d'alerter les autorités compétentes ou de prendre des mesures correctives alors que le gestionnaire RH a connaissance d'une infraction en cours.
- Participation active à des réunions ou décisions ayant pour objet la violation de dispositions légales relatives au droit du travail.

La preuve de la complicité repose sur l'analyse des faits, des échanges écrits, des témoignages et de tout élément démontrant l'implication consciente du gestionnaire RH.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux gestionnaires RH de :

- S'assurer de la conformité de toutes les procédures internes avec le Code du travail et le Code pénal luxembourgeois.
- Refuser toute instruction manifestement illégale, en la signalant par écrit à la hiérarchie ou aux organes de contrôle internes.
- Documenter systématiquement les décisions et les échanges relatifs à la gestion du personnel.
- Mettre en place des dispositifs d'alerte interne permettant de signaler les infractions potentielles.
- Se former régulièrement aux évolutions de la législation sociale et pénale luxembourgeoise.

L'absence de réaction face à une infraction connue peut être interprétée comme une complicité par abstention, engageant la responsabilité pénale du gestionnaire RH.

Cadre juridique

- Code pénal luxembourgeois, articles 66 à 69 (complicité et responsabilité pénale des personnes physiques).
- Code du travail luxembourgeois, notamment en matière de discrimination, harcèlement, sécurité et santé au travail.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg relative à la complicité et à la responsabilité des cadres dirigeants et responsables RH.
- Loi du 8 juin 2004 sur la responsabilité pénale des personnes physiques dans l'entreprise.

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

Le gestionnaire RH ne bénéficie d’aucune immunité pénale du fait de sa fonction. Toute participation consciente à une infraction, même sur instruction de la direction, peut entraîner des poursuites pénales personnelles. Il est impératif de solliciter un avis juridique en cas de doute sur la légalité d’une action ou d’une instruction reçue.

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.