La délégation doit-elle signaler les infractions pénales constatées ?

Réponse courte

La délégation du personnel n'a pas l'obligation légale générale de signaler toutes les infractions pénales constatées dans l'entreprise. Elle doit cependant signaler à l'employeur ou à l'Inspection du travail et des mines (ITM) toute infraction grave à la législation du travail, à la sécurité ou à la santé des salariés dont elle a connaissance.

Le signalement direct au procureur d'État d'une infraction pénale reste une faculté pour la délégation, et non une obligation. Cette démarche doit être envisagée si les voies internes sont épuisées ou en cas de faits d'une particulière gravité, tout en respectant la confidentialité et la protection des personnes concernées.

Définition

La délégation du personnel est l'organe de représentation des salariés dans les entreprises luxembourgeoises de 15 salariés ou plus, élue conformément au Code du travail. Elle dispose de missions de surveillance, de consultation et de proposition concernant l'application de la législation sociale, la sécurité, la santé et les conditions de travail. La question du signalement des infractions pénales se pose lorsque la délégation constate, dans l'exercice de ses fonctions, des faits susceptibles de constituer une infraction à la loi pénale.

Conditions d'exercice

La délégation du personnel n'est pas investie d'une mission générale de police judiciaire. Toutefois, elle est tenue, en vertu de l'article L.414-4 du Code du travail, de signaler à l'employeur ou, le cas échéant, aux autorités compétentes, toute infraction grave à la législation du travail, à la sécurité ou à la santé des salariés dont elle a connaissance. Si l'infraction constatée revêt un caractère pénal (par exemple, travail illégal, harcèlement moral ou sexuel, mise en danger délibérée de la vie d'autrui), la délégation peut, sans y être obligée par la loi, saisir le procureur d'État conformément à l'article 23 du Code d'instruction criminelle, qui prévoit la faculté pour toute personne d'informer le parquet d'une infraction.

Modalités pratiques

En cas de constatation d'une infraction pénale, la délégation doit d'abord en informer l'employeur par écrit, en précisant les faits et leur qualification possible. Si l'employeur ne prend pas de mesures correctives ou si la gravité des faits le justifie, la délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour les infractions relevant du droit du travail, ou directement le procureur d'État pour les infractions pénales générales. Le signalement doit être circonstancié, factuel et reposer sur des éléments objectifs. La délégation doit veiller à respecter la confidentialité des

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

informations et la protection des personnes concernées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à la délégation de documenter précisément les faits constatés et de conserver une trace écrite de tous les signalements effectués. Avant de saisir les autorités judiciaires, il convient d'épuiser les voies internes, sauf en cas de danger imminent ou de faits d'une particulière gravité. La délégation doit éviter toute dénonciation calomnieuse, sous peine de sanctions pénales. En cas de doute sur la qualification des faits ou la procédure à suivre, il est conseillé de solliciter l'avis d'un conseiller juridique ou de l'ITM.

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.414-4 et L.414-5
- Code d'instruction criminelle, article 23
- Loi du 29 juin 2023 relative à la protection des lanceurs d'alerte (dans la mesure où la délégation agit en tant que telle)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg relative à la responsabilité de la délégation et au signalement d'infractions

La délégation du personnel n'a pas d'obligation légale générale de dénoncer toutes les infractions pénales constatées, mais elle doit signaler à l'employeur ou à l'ITM toute infraction grave à la législation du travail. Le signalement direct au procureur d'État reste une faculté, à utiliser avec discernement et dans le respect des droits des personnes concernées.

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.