Peut-on déposer plainte pour infraction sociale après rupture du contrat ?

Réponse courte

Il est possible de déposer une plainte pour infraction sociale après la rupture du contrat de travail au Luxembourg. Cette démarche peut être effectuée par un ancien salarié ou toute personne ayant connaissance d'une infraction, auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou du Parquet, sans qu'il soit nécessaire d'être encore lié par un contrat de travail avec l'employeur.

Le dépôt de plainte reste soumis au respect des délais de prescription, qui sont généralement de trois ans à compter de la commission des faits pour les infractions pénales et de trois ans à compter de la date d'exigibilité pour les créances salariales. Il est donc impératif d'agir rapidement après la découverte de l'infraction pour garantir la recevabilité de la plainte.

Définition

Une infraction sociale désigne toute violation des dispositions légales ou réglementaires relatives au droit du travail, à la sécurité sociale ou à la protection des salariés, commise par un employeur ou un salarié. Ces infractions incluent notamment le non-paiement des salaires, le travail dissimulé, le non-respect des règles de sécurité et santé, ou encore l'absence de déclaration à la sécurité sociale. La plainte pour infraction sociale est une démarche par laquelle une personne signale aux autorités compétentes une telle violation, en vue d'engager des poursuites administratives ou pénales contre l'auteur présumé.

Conditions d'exercice

La possibilité de déposer plainte pour infraction sociale n'est pas limitée à la période d'exécution du contrat de travail. Un salarié, un ancien salarié ou toute personne ayant connaissance d'une infraction peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou déposer plainte auprès du Parquet même après la rupture du contrat. Toutefois, la recevabilité et l'efficacité de la plainte dépendent du respect des délais de prescription applicables à chaque type d'infraction. En matière pénale, la prescription de l'action publique pour les infractions sociales est généralement de trois ans à compter de la commission des faits, sauf exceptions prévues par la loi. Pour les actions civiles en paiement de créances salariales, le délai de prescription est de trois ans à compter de la date d'exigibilité de la créance.

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

Modalités pratiques

La plainte peut être déposée par écrit ou oralement auprès de l'ITM ou du Parquet du tribunal d'arrondissement compétent. Le plaignant doit exposer les faits de manière précise et fournir tout élément de preuve disponible (contrats, bulletins de salaire, correspondances, attestations, etc.). L'ITM procède à une enquête et peut dresser procès-verbal en cas de constatation d'infraction. Le Parquet peut engager des poursuites pénales sur la base du procès-verbal ou de la plainte directe. Il n'est pas nécessaire d'être encore lié par un contrat de travail avec l'employeur au moment du dépôt de la plainte. La confidentialité de l'identité du plaignant peut être préservée dans certains cas, notamment en cas de risque de représailles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de rassembler tous les éléments de preuve avant de déposer plainte, afin de faciliter l'enquête et d'augmenter les chances de succès de la procédure. Les responsables RH doivent informer les salariés de leurs droits en matière de signalement d'infractions sociales, y compris après la fin de la relation de travail. Il est conseillé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail pour évaluer la pertinence et la stratégie de dépôt de plainte, notamment en fonction des délais de prescription. Les employeurs doivent veiller à la conformité de leurs pratiques afin de limiter le risque de plaintes postérieures à la rupture du contrat.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables figurent dans le Code du travail, notamment les articles L.211-1 et suivants relatifs à la prescription des actions en matière de créances salariales, et les articles L.312-1 et suivants concernant les infractions sociales. La loi modifiée du 4 avril 1974 portant création de l'Inspection du travail et des mines encadre les missions de l'ITM, dont la réception et le traitement des plaintes. Le Code pénal prévoit les sanctions applicables aux infractions sociales. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la possibilité de déposer plainte après la rupture du contrat, sous réserve du respect des délais de prescription.

Le dépôt d'une plainte pour infraction sociale après la rupture du contrat n'exonère pas le plaignant du respect des délais de prescription. Il est impératif d'agir rapidement dès la découverte de l'infraction afin d'éviter toute irrecevabilité liée à la prescription.

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.