Quels sont les recours d’un salarié victime d’une infraction pénale ?

Réponse courte

Un salarié victime d’une infraction pénale au Luxembourg peut déposer une plainte pénale auprès de la police, du parquet ou du juge d’instruction, se constituer partie civile pour demander réparation devant le juge pénal, ou engager une action civile pour obtenir réparation du dommage. Il peut également signaler les faits à son employeur, saisir l’Inspection du travail et des mines (ITM) en cas d’infraction liée au droit du travail, ou saisir le Centre pour l’égalité de traitement (CET) en cas de discrimination.

Le salarié bénéficie d’une protection contre les représailles ou le licenciement en raison de l’exercice de ces recours. Il est recommandé de conserver tous les éléments de preuve et de se faire accompagner par un avocat spécialisé.

Définition

Un salarié est considéré comme victime d’une infraction pénale lorsqu’il subit, dans le cadre de la relation de travail ou à l’occasion de celle-ci, un acte constitutif d’une infraction prévue et réprimée par le Code pénal luxembourgeois ou par des lois pénales spéciales. Les infractions concernées peuvent inclure, sans s’y limiter, les violences physiques, harcèlement moral ou sexuel, menaces, discriminations, vol, escroquerie ou atteintes à la vie privée. La qualité de victime est reconnue indépendamment de la qualification de l’auteur (collègue, supérieur hiérarchique, tiers).

Conditions d’exercice

Pour bénéficier des recours prévus par la législation luxembourgeoise, le salarié doit démontrer l’existence d’une infraction pénale caractérisée, c’est-à-dire un fait matériellement établi et susceptible de recevoir une qualification pénale. La prescription de l’action publique varie selon la nature de l’infraction (délits : 5 ans, crimes : 10 ans, contraventions : 3 ans). Le salarié doit également justifier d’un intérêt à agir, c’est-à-dire avoir subi un préjudice direct et personnel du fait de l’infraction.

Modalités pratiques

Le salarié victime d’une infraction pénale dispose de plusieurs voies de recours :

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

- **Plainte pénale** : Il peut déposer plainte auprès de la police grand-ducale, du parquet ou directement auprès du juge d'instruction. La plainte peut être simple ou avec constitution de partie civile si le parquet ne poursuit pas.
- **Constitution de partie civile** : Permet au salarié de déclencher l'action publique et de demander réparation du préjudice devant le juge pénal.
- **Action civile** : Le salarié peut engager une action en responsabilité civile devant les juridictions civiles pour obtenir réparation du dommage, indépendamment de la procédure pénale.
- **Signalement à l'employeur** : En cas d'infraction commise dans le cadre professionnel, le salarié peut signaler les faits à l'employeur, qui a l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs (article L.312-1 du Code du travail).
- **Recours auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** : En cas d'infraction liée au droit du travail (harcèlement, discrimination), le salarié peut saisir l'ITM, qui peut diligenter une enquête et transmettre le dossier au parquet.
- **Saisine du Centre pour l'égalité de traitement (CET)** : En cas de discrimination, le salarié peut saisir le CET pour obtenir un avis ou une médiation.

Le salarié bénéficie d'une protection contre les mesures de représailles ou de licenciement en raison de l'exercice de ces recours, conformément à l'article L.245-9 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé au salarié de conserver tous les éléments de preuve (témoignages, courriels, certificats médicaux, enregistrements, etc.) permettant d'étayer la matérialité des faits. L'accompagnement par un avocat spécialisé est conseillé dès le dépôt de plainte ou la constitution de partie civile. L'employeur doit traiter tout signalement avec diligence, garantir la confidentialité et prendre les mesures conservatoires nécessaires pour protéger la victime. La mise en place d'une procédure interne de signalement et d'enquête est fortement préconisée. En cas de harcèlement ou de discrimination, le recours à la médiation peut être envisagé, sans préjudice des actions judiciaires.

Cadre juridique

- Code pénal luxembourgeois (articles relatifs aux infractions et à la procédure pénale)
- Code de procédure pénale (articles relatifs à la plainte, à la constitution de partie civile et à l'action civile)
- Code du travail, notamment articles L.245-9 (protection contre les représailles), L.312-1 (obligation de sécurité de l'employeur), L.245-2 à L.245-7 (harcèlement moral et sexuel)
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- Loi du 8 septembre 1998 sur l'Inspection du travail et des mines
- Loi du 28 novembre 2006 portant création du Centre pour l'égalité de traitement

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

Le salarié victime d’une infraction pénale doit agir dans les délais de prescription applicables et veiller à ne pas divulguer d’informations susceptibles de porter atteinte à la présomption d’innocence de l’auteur présumé. L’employeur qui ne prendrait pas les mesures nécessaires pour protéger la victime engage sa responsabilité civile et pénale.

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.