Une transaction entre employeur et salarié empêche-t-elle une poursuite pénale ?

Réponse courte

Une transaction entre employeur et salarié **n'empêche pas une poursuite pénale** au Luxembourg. Même si un accord écrit met fin à un litige civil ou contractuel entre les parties, il ne lie pas le ministère public ni les juridictions répressives.

Les faits susceptibles de constituer une infraction pénale relèvent de l'ordre public et restent poursuivis d'office par le parquet, indépendamment de toute transaction. **Aucune clause de renonciation à l'action publique n'est valable** et la transaction ne constitue pas un obstacle à l'enquête, à la poursuite ou à la condamnation pénale.

Définition

La transaction en droit du travail luxembourgeois est un accord écrit par lequel l'employeur et le salarié mettent fin à un litige existant ou préviennent une contestation future, moyennant des concessions réciproques. Elle a pour effet d'éteindre les droits et actions relatifs à l'objet du différend, dans la limite des matières disponibles par les parties. La transaction ne peut porter que sur des droits dont les parties ont la libre disposition et ne saurait avoir pour objet de déroger à des dispositions d'ordre public.

Conditions d'exercice

Pour être valable, la transaction doit être constatée par écrit, signée par les deux parties et porter sur un objet déterminé. Elle ne peut concerner que des droits disponibles, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas d'ordre public. Les droits issus d'infractions pénales, tels que le harcèlement moral ou sexuel, le travail illégal, ou les atteintes à la sécurité et à la santé des salariés, relèvent de l'ordre public et ne peuvent faire l'objet d'une renonciation transactionnelle. La transaction ne saurait donc éteindre l'action publique ni empêcher l'intervention des autorités judiciaires ou administratives compétentes en matière pénale.

Modalités pratiques

La conclusion d'une transaction entre employeur et salarié n'a d'effet qu'entre les parties signataires et dans la limite des droits civils ou contractuels concernés. Si la transaction porte sur des faits susceptibles de constituer une infraction pénale, elle ne lie ni le ministère public ni les juridictions répressives. L'action publique, exercée au nom de la société, demeure indépendante de la volonté des parties. Ainsi, même en cas de désistement du salarié ou de règlement amiable, le parquet conserve la faculté de poursuivre l'auteur présumé de l'infraction. La transaction ne saurait constituer un obstacle à l'enquête, à la poursuite ou à la condamnation pénale.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de distinguer clairement, lors de la rédaction d'une transaction, les aspects purement civils (ex. indemnités de rupture, contestation de licenciement) des faits susceptibles de revêtir une qualification pénale. L'employeur ne doit jamais considérer qu'une transaction met fin à toute exposition à une procédure pénale. En présence de faits susceptibles de poursuites, il est prudent de consulter un conseil juridique spécialisé et de coopérer avec les autorités compétentes. Toute clause visant à empêcher ou limiter l'exercice de l'action publique est réputée nulle et sans effet.

Cadre juridique

La transaction est régie par les articles 2044 et suivants du Code civil luxembourgeois. Les principes relatifs à l'action publique et à l'indisponibilité de l'ordre public pénal découlent du Code de procédure pénale luxembourgeois et de la jurisprudence constante de la Cour supérieure de justice. Les infractions pénales en matière de droit du travail sont poursuivies d'office par le ministère public, indépendamment de l'existence d'une transaction entre les parties privées.

La transaction ne protège pas l'employeur contre d'éventuelles poursuites pénales engagées par le parquet, même si le salarié déclare renoncer à toute action. Toute tentative d'inclure une clause de renonciation à l'action publique ou d'entrave à la dénonciation d'infractions est nulle et peut constituer une infraction distincte.

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.