Un syndicat peut-il dénoncer une situation de travail non déclaré dans une entreprise ?

Réponse courte

Oui. Les infractions de travail illégal sont recherchées et constatées par les organes de contrôle désignés par le Code du travail, qui recueillent et examinent les **plaintes et dénonciations** sans condition de qualité de leur auteur. Un syndicat peut donc saisir l'Inspection du travail et des mines, la Police grand-ducale ou les agents des Douanes et accises, sans l'accord préalable du salarié concerné.

À l'intérieur de l'entreprise, le canal naturel est la **délégation du personnel**, chargée de présenter toute réclamation à l'employeur et, à défaut de règlement, de saisir l'Inspection du travail et des mines. Les syndicats jouissant de la représentativité nationale générale ou sectorielle disposent en outre d'une audience institutionnelle propre.

La démarche doit être **factuelle et documentée**. Une dénonciation faite de mauvaise foi ou manifestement infondée engage la responsabilité de son auteur, et le traitement des données personnelles des salariés concernés reste soumis à la réglementation applicable.

Définition

Le **travail non déclaré** recouvre, en droit luxembourgeois, deux qualifications distinctes. Le **travail clandestin** vise l'exercice d'une activité soumise à autorisation d'établissement sans détenir celle-ci, ainsi que la prestation d'un travail salarié dont l'auteur sait que sa situation est irrégulière au regard des retenues sur salaires ou de la sécurité sociale.

Les chapitres suivants du Titre VII visent l'emploi de ressortissants de pays tiers, selon qu'ils sont en séjour irrégulier ou en situation irrégulière au regard de l'autorisation de travail. Le syndicat, organisation de défense des intérêts collectifs et individuels des salariés, intervient comme relais d'information vers les organes de contrôle, non comme autorité de constatation.

Conditions d’exercice

Le Code du travail n'exige aucune qualité particulière pour dénoncer une infraction de travail illégal : c'est la crédibilité des éléments transmis qui conditionne la suite donnée.

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

Élément	Détail
Destinataires	Police grand-ducale, agents des Douanes et accises à partir du grade de brigadier principal, membres de l'inspectorat du travail, fonctionnaires du département délivrant les autorisations d'établissement (art. L.573-1)
Accord du salarié	non requis, l'infraction étant poursuivie dans l'intérêt général et non au nom du salarié
Représentativité nationale générale	syndicats reconnus au sens de l'art. L.161-4, disposant de l'efficience et du pouvoir nécessaires au niveau national
Représentativité sectorielle	reconnue par secteur, ouvrant notamment le droit de présenter des listes aux élections de la délégation (art. L.413-1)
Relais interne	délégation du personnel, chargée de présenter toute réclamation puis de saisir l'ITM à défaut de règlement (art. L.414-2)
Limite	dénonciation de mauvaise foi ou manifestement infondée engageant la responsabilité de son auteur

Modalités pratiques

Un signalement syndical n'aboutit que s'il permet à un agent de localiser l'entreprise et de dater les faits reprochés.

Aspect	Détail
Contenu du signalement	identité de l'employeur, adresse du chantier ou de l'établissement, période concernée, nombre de personnes, faits précisément décrits
Pièces utiles	plannings, photographies datées, échanges écrits, bulletins de salaire, attestations
Voie interne préalable	réclamation présentée à l'employeur par la délégation du personnel, avec trace écrite de la réponse ou de son absence
Saisine externe	plainte adressée aux organes de contrôle de l'art. L.573-1, recueillie et examinée par l'autorité compétente
Suites du contrôle	accès des agents aux lieux de travail sans avertissement préalable (art. L.614-3), communication des registres et documents (art. L.614-4)
Issues possibles	constatation de l'infraction et information du procureur d'État (art. L.612-1), cessation des travaux illégaux (art. L.573-4)
Données personnelles	collecte limitée aux éléments nécessaires à la démonstration des faits, conservation sécurisée

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

Pratiques et recommandations

Distinguer la réclamation interne du signalement externe aux autorités évite l'essentiel des tensions. La délégation du personnel dispose d'une compétence expresse pour présenter une réclamation à l'employeur : lui laisser un délai de réponse écrit permet souvent une régularisation avant tout contrôle, et constitue une pièce précieuse si la saisine externe devient nécessaire.

Côté employeur, discuter la légitimité du syndicat ne mène nulle part : le contrat écrit et la déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale répondent seuls au grief, ou ne lui répondent pas.

Ce qui coûte le plus cher, en revanche, se produit après la dénonciation. Toute mesure défavorable prise contre un salarié soupçonné d'avoir alimenté le signalement ouvre un contentieux distinct, généralement plus lourd que l'irrégularité initialement dénoncée — et il s'ouvre même lorsque l'enquête conclut que le grief syndical était infondé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.161-4	Reconnaissance de la représentativité nationale générale des syndicats
Art. L.413-1	Présentation de listes de candidats par les syndicats représentatifs
Art. L.414-2	Mission de la délégation du personnel : réclamations et saisine de l'ITM
Art. L.571-1	Interdiction et définition du travail clandestin
Art. L.573-1	Organes chargés de rechercher et constater les infractions ; recueil des plaintes et dénonciations
Art. L.573-4	Cessation des travaux illégaux
Art. L.612-1	Missions de l'ITM et information du procureur d'État
Art. L.614-3 et L.614-4	Accès des agents aux lieux de travail et communication des registres et documents

Le syndicat n'a aucun pouvoir de constatation : son rôle s'arrête à la transmission d'éléments factuels aux organes de contrôle, seuls habilités à dresser procès-verbal. Une dénonciation étayée par des pièces datées produit un effet sans commune mesure avec une alerte générale.

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.