Quelles sont les principales infractions pénales prévues par le Code du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois sanctionne pénalement les manquements graves de l'employeur, le plus souvent sans exiger d'intention frauduleuse. Les infractions les plus courantes sont le travail clandestin (art. L.571-1), l'**emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier** (art. L.572-1), les infractions aux règles sur la **durée du travail** et le repos, les manquements à la sécurité et à la santé des salariés, l'entrave au fonctionnement de la délégation du personnel, le paiement d'un salaire inférieur au salaire social minimum et le harcèlement moral.

Les peines vont de l'amende de 251 euros à des maxima compris entre **15 000 et 125 000 euros** selon l'infraction, assorties dans les cas les plus graves d'un **emprisonnement** de huit jours à un an et de peines accessoires comme la fermeture de l'établissement ou l'interdiction d'exercer. L'absence de **contrat de travail écrit** est elle aussi punie d'une amende de 251 à 5 000 euros par salarié concerné.

Définition

Les infractions pénales en droit du travail désignent les violations d'obligations légales expressément réprimées par la loi, commises par l'employeur ou ses préposés, et susceptibles d'entraîner une peine (amende, emprisonnement, interdiction). Elles visent à protéger les droits fondamentaux des salariés : travail déclaré, santé et sécurité, égalité de traitement, rémunération et représentation du personnel.

Ces infractions sont prévues par le **Code du travail**, mais aussi par le **Code pénal** (discrimination, faux en écritures), le Code de la sécurité sociale ou des lois spéciales, et relèvent des juridictions répressives.

Conditions d’exercice

L'intention frauduleuse n'est pas une condition générale : la plupart des infractions au Code du travail sont punissables dès la simple omission matérielle, même par négligence.

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

Élément	Détail
Texte d'incrimination	Principe de légalité des délits et des peines : seuls les comportements expressément incriminés sont punissables
Élément matériel	Action ou omission de l'employeur ou de ses préposés
Élément intentionnel	Pas toujours requis ; certaines infractions exigent toutefois l'intention (ex. entrave intentionnelle à la délégation, art. L.417-5)
Délégation de pouvoir	N'exonère le dirigeant que si elle est expresse, documentée, limitée à un champ précis, assortie des moyens nécessaires et réellement appliquée
Constatation	Procès-verbaux de l'ITM, de la Police grand-ducale ou des Douanes, transmis au parquet

Modalités pratiques

Chaque famille d'infractions a son propre régime de peines, dont les montants sont fixés par le Code du travail.

Infraction	Sanction
Travail clandestin	Amende de 251 à 5 000 € ; récidive dans les 5 ans : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende portée au double (art. L.571-6)
Emploi d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier	Amende administrative de 10 000 € par personne (art. L.572-4) ; circonstances aggravantes : 8 jours à 1 an d'emprisonnement et 2 501 à 125 000 € par personne (art. L.572-5)
Durée du travail	Amende de 251 à 15 000 €, y compris pour les tentatives (art. L.211-36)
Sécurité et santé	Emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 € (art. L.314-4)
Entrave à la délégation du personnel	Amende de 251 à 15 000 € ; récidive dans les 2 ans : double du maximum et emprisonnement possible de 8 jours à 3 mois (art. L.417-5)
Salaire inférieur au salaire social minimum	Amende de 251 à 25 000 €, double en cas de récidive dans les 2 ans (art. L.222-10)
Harcèlement moral	Amende de 251 à 2 500 €, double en cas de récidive dans les 2 ans (art. L.246-7)
Absence de contrat de travail écrit	Amende de 251 à 5 000 € par salarié concerné (art. L.121-11)
Discrimination	Emprisonnement de 8 jours à 2 ans et/ou amende de 251 à 25 000 € (art. 454 et 455 du Code pénal)

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

Pratiques et recommandations

Le premier réflexe utile consiste à cartographier les risques pénaux propres à l'entreprise plutôt qu'à viser une conformité abstraite : un transporteur est d'abord exposé sur la durée du travail et le registre des heures, un chantier sur la sécurité et la sous-traitance, un restaurant sur le travail non déclaré. Cette hiérarchisation permet de concentrer les audits internes là où l'ITM concentre les siens.

Les délégations de pouvoir méritent une attention particulière : rédigées de façon vague ou jamais actualisées après un changement d'organigramme, elles ne protègent personne et laissent la responsabilité au niveau du dirigeant. Chaque délégation doit être écrite, acceptée, limitée à un périmètre précis et accompagnée d'un budget et d'une autorité réels.

Enfin, la traçabilité fait souvent la différence devant le juge : registre des heures tenu à jour (art. L.211-29), preuves des déclarations d'entrée au CCSS, évaluation des risques documentée. Un manquement isolé mais documenté et corrigé rapidement est jugé bien plus favorablement qu'une désorganisation générale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.571-1 et L.571-6	Interdiction du travail clandestin et sanctions pénales
Art. L.572-1 à L.572-6	Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, amende administrative et peines aggravées
Art. L.211-36	Sanctions des infractions à la durée du travail
Art. L.314-4	Sanctions des infractions aux obligations de sécurité et de santé (art. L.312-1 à L.312-5 et L.312-8)
Art. L.417-5	Entrave à la constitution ou au fonctionnement de la délégation du personnel
Art. L.222-10	Sanction du paiement d'un salaire inférieur au salaire social minimum
Art. L.246-7	Sanctions pénales du harcèlement moral
Art. L.121-11	Sanction de l'absence de contrat de travail écrit ou de mentions obligatoires
Art. 454 et 455 du Code pénal	Répression pénale de la discrimination, notamment à l'embauche et au licenciement
Code de la sécurité sociale	Obligations de déclaration et amendes d'ordre du CCSS

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

L'absence d'intention frauduleuse ne suffit pas à exonérer l'employeur : une négligence ou une mauvaise organisation interne peut entraîner une condamnation pénale. La délégation de pouvoir n'est efficace que si elle respecte des conditions strictes de fond et de forme et si le délégataire dispose de moyens réels.

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.