Le défaut d'affichage obligatoire est-il passible de sanctions pénales ?

Réponse courte

Non, sauf pour les affichages rattachés à un chapitre pénalement sanctionné : le droit luxembourgeois ne connaît pas de délit général de « défaut d'affichage », mais chaque obligation d'affichage emprunte le régime de sanction du texte qui la prévoit. Ainsi, le défaut d'affichage de la **liste des salariés occupés le dimanche** (art. L.231-2) tombe sous l'amende de **251 à 5 000 euros** et l'emprisonnement de huit jours à un mois prévus pour les infractions au chapitre sur le repos dominical (art. L.231-13), et le **plan d'organisation du travail** non communiqué aux salariés relève de l'amende de 251 à 15 000 euros de l'article L.211-36.

Pour les autres manquements — convention collective non affichée (art. L.162-5), consignes de sécurité issues des règlements grand-ducaux —, l'ITM procède par **injonction**, dont le non-respect expose à une **amende administrative** (art. L.614-13), les consignes de sécurité relevant en outre du régime pénal de l'article L.314-4.

Définition

L'affichage obligatoire regroupe les informations que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés sur les lieux de travail en vertu de textes précis : **convention collective** applicable affichée aux endroits appropriés (art. L.162-5), **plan d'organisation du travail** ou horaire mobile communiqué aux salariés concernés (art. L.211-7), liste des salariés occupés le **dimanche** avec copie affichée aux entrées (art. L.231-2), consignes de sécurité et d'incendie issues des règlements pris sur base du Livre III, ou encore interdiction de fumer découlant de la législation antitabac.

Contrairement au droit français, il n'existe pas de liste unique d'« affichages obligatoires » : chaque obligation vit dans son texte d'origine, avec son propre régime de contrôle et de sanction.

Conditions d’exercice

Avant de déployer des panneaux, il faut identifier les affichages réellement dus, qui dépendent de la situation concrète de l'entreprise.

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

Obligation	Condition de déclenchement
Convention collective	Entreprise liée par une convention collective déposée (art. L.162-5)
Plan d'organisation du travail / horaire mobile	Recours à une période de référence ; communication préalable aux salariés concernés (art. L.211-7)
Liste du travail dominical	Occupation de salariés le dimanche dans le cadre des dérogations légales (art. L.231-2)
Consignes de sécurité	Prescriptions des règlements grand-ducaux applicables au secteur et aux équipements (art. L.312-1 et suivants)
Communications de la délégation	Mise à disposition de panneaux pour la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 15 salariés (art. L.411-1 et L.414-16)

Modalités pratiques

Le régime de sanction suit le texte violé, ce qui crée une gradation du simple rappel à la sanction pénale.

Manquement	Conséquence
Liste du travail dominical non affichée	Amende de 251 à 5 000 € et emprisonnement de 8 jours à 1 mois, ou une de ces peines (art. L.231-13)
Plan d'organisation du travail non communiqué	Amende de 251 à 15 000 € au titre des infractions au chapitre sur la durée du travail (art. L.211-36)
Consignes de sécurité absentes	Régime pénal des infractions de sécurité : 8 jours à 6 mois et/ou 251 à 25 000 € (art. L.314-4)
Convention collective non affichée	Observation puis injonction de l'ITM ; amende administrative en cas de non-respect (art. L.614-13)
Constatation	Contrôles ITM sur place, procès-verbaux transmis au parquet pour les infractions pénales

Pratiques et recommandations

Un inventaire annuel des affichages, mené site par site, évite l'essentiel du risque : convention collective à jour de ses avenants, horaires et plan d'organisation du travail affichés dans la version réellement pratiquée, consignes de sécurité correspondant aux équipements présents. L'écart le plus fréquemment relevé par l'ITM n'est pas l'absence d'affichage mais l'affichage obsolète, qui documente involontairement une non-conformité.

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

L'affichage électronique — intranet, écrans — complète utilement le papier mais ne le remplace que lorsque le texte le permet expressément ; l'article L.162-5 prévoit par exemple l'envoi électronique de la convention collective sur demande du salarié, en plus de l'affichage. Dans le doute, conserver le support physique aux endroits de passage.

Penser enfin aux salariés éclatés sur plusieurs sites ou en télétravail : un affichage au siège ne « porte pas à la connaissance » des équipes d'un dépôt distant. Chaque lieu de travail effectif doit disposer de ses propres supports, ou d'un relais numérique accessible à tous.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.162-5	Affichage de la convention collective aux endroits appropriés des lieux de travail
Art. L.211-7	Communication du plan d'organisation du travail et du règlement d'horaire mobile aux salariés
Art. L.211-36	Sanction pénale des infractions au chapitre sur la durée du travail : 251 à 15 000 €
Art. L.231-2 et L.231-13	Liste des salariés occupés le dimanche affichée aux entrées ; amende de 251 à 5 000 € et emprisonnement de 8 jours à 1 mois
Art. L.312-1 et suivants	Obligations de sécurité, d'information et de consignes, précisées par règlements grand-ducaux
Art. L.314-4	Sanction pénale des infractions aux obligations de sécurité
Art. L.414-16	Affichage des communications de la délégation du personnel
Art. L.614-13	Amende administrative en cas de non-respect d'une injonction de l'ITM

Le défaut d'affichage est rarement poursuivi isolément, mais il aggrave systématiquement un dossier de contrôle en signalant une gestion sociale défaillante. Maintenir des affichages exacts et datés est un investissement minime au regard de son effet sur le déroulement des inspections.

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.