Quels sont les droits de la délégation du personnel face à un employeur récidiviste ?

Réponse courte

La délégation du personnel dispose de droits légaux pour signaler toute infraction à la législation du travail, y compris en cas de répétition d'infractions par l'employeur. Elle peut exercer un droit d'alerte auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM), saisir le tribunal du travail pour faire cesser l'infraction et accompagner les salariés dans leurs démarches. Les droits de la délégation restent identiques, que l'infraction soit isolée ou répétée. Seules l'ITM ou l'autorité judiciaire peuvent ordonner des mesures telles que la suspension d'activité ou la fermeture temporaire d'un établissement.

Définition

La délégation du personnel est l'organe de représentation des salariés dans les entreprises luxembourgeoises occupant au moins 15 salariés (Code du travail, art. L.411-1). Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de définition générale de la récidive applicable à l'ensemble du droit du travail. La notion de récidive et ses conséquences sont prévues uniquement pour certaines infractions spécifiques, notamment en matière de santé et sécurité ou de temps de travail, et sont définies par les textes applicables à chaque type d'infraction.

Conditions d'exercice

La délégation du personnel peut intervenir lorsqu'une infraction à la législation du travail est constatée, que celle-ci soit isolée ou répétée. Pour certaines infractions spécifiques prévues par le Code du travail, la récidive peut entraîner une aggravation des sanctions à l'encontre de l'employeur. La délégation agit dans le cadre de ses attributions légales : défense des intérêts collectifs et individuels des salariés, droit d'alerte, saisine de l'ITM ou du tribunal du travail.

Modalités pratiques

En cas d'infraction répétée à la législation du travail, la délégation du personnel peut :

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

- **Droit d'alerte** : Signaler immédiatement la situation à l'ITM, qui procède à un contrôle et peut engager une procédure administrative ou pénale.
- **Saisine du tribunal du travail** : Agir en justice pour faire cesser l'infraction et obtenir réparation pour les salariés concernés.
- **Assistance des salariés** : Accompagner tout salarié victime d'une infraction dans ses démarches auprès des autorités compétentes ou devant les juridictions.
- **Information des salariés** : Informer les salariés de leurs droits et des démarches entreprises.

La délégation ne dispose pas de moyens d'action renforcés ou de droits supplémentaires en cas de récidive de l'employeur. Elle ne peut pas demander la suspension immédiate de l'activité ou la fermeture temporaire de l'établissement ; seules l'ITM ou l'autorité judiciaire peuvent ordonner de telles mesures.

Pratiques et recommandations

La délégation du personnel doit veiller à documenter les infractions constatées, en conservant les éléments de preuve nécessaires (courriers, procès-verbaux, échanges avec l'ITM). Elle doit exercer ses droits dans le respect des procédures prévues par le Code du travail, en privilégiant le dialogue avec l'employeur et en saisissant l'ITM ou le tribunal du travail en cas de persistance des infractions. La délégation doit également informer les salariés de leurs droits et des démarches en cours.

Cadre juridique

Les droits de la délégation du personnel en cas d'infraction à la législation du travail sont encadrés par :

- Le Code du travail, notamment les articles L.411-1 à L.415-11 relatifs à la délégation du personnel et les articles L.811-1 à L.825-1 relatifs aux infractions et sanctions.
- La loi modifiée du 23 juillet 2015 concernant la réforme du dialogue social au sein des entreprises.
- Les textes spécifiques du Code du travail prévoyant la récidive pour certaines infractions (ex. santé et sécurité, temps de travail).
- L'Inspection du travail et des mines (ITM), compétente pour constater les infractions et engager les procédures administratives ou pénales.

La répétition d'infractions par l'employeur peut entraîner des sanctions administratives ou pénales aggravées, prévues par le Code du travail pour certaines infractions spécifiques. La délégation du personnel doit agir avec diligence pour garantir la protection effective des salariés, en utilisant les moyens d'action prévus par la législation et en sollicitant l'intervention de l'ITM ou du tribunal du travail si nécessaire.

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.