L’emploi de salariés non formés sur chantier expose-t-il à une condamnation pénale ?

Réponse courte

L’emploi de salariés non formés sur chantier expose l’employeur à une condamnation pénale, même en l’absence d’accident. Le non-respect de l’obligation de formation à la sécurité constitue une infraction pénale sanctionnée par des amendes et, en cas de récidive ou de circonstances aggravantes, par des peines d’emprisonnement.

La responsabilité pénale de l’employeur peut être engagée dès lors que l’infraction est constatée par l’Inspection du travail et des mines (ITM). L’employeur doit pouvoir prouver que chaque salarié a bien reçu la formation requise, sous peine de sanctions.

Définition

L’emploi de salariés non formés sur chantier désigne la situation dans laquelle un employeur affecte des travailleurs à des travaux de construction, de génie civil ou d’entretien sur site sans leur avoir dispensé les formations obligatoires en matière de sécurité, de prévention des risques professionnels et d’utilisation des équipements de travail, telles qu’exigées par la législation luxembourgeoise. Cette notion recouvre tant l’absence totale de formation que l’insuffisance ou l’inadéquation de la formation dispensée au regard des tâches confiées.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, l’article L.312-1 du Code du travail impose à l’employeur de veiller à ce que chaque salarié reçoive une formation appropriée en matière de sécurité et de santé avant d’être affecté à un poste sur chantier. Cette obligation s’applique à tout salarié, quelle que soit la nature ou la durée du contrat. La formation doit porter sur les risques spécifiques du chantier, les mesures de prévention, l’utilisation des équipements de protection individuelle et collective, ainsi que sur les procédures d’urgence. L’employeur doit également s’assurer que la formation est comprise et assimilée par le salarié, notamment en cas de barrière linguistique.

Modalités pratiques

Avant toute affectation sur chantier, l’employeur doit organiser et documenter la formation initiale à la sécurité, adaptée aux risques du poste. Cette formation doit être renouvelée périodiquement, notamment lors de toute modification des conditions de travail, de l’introduction de nouveaux équipements ou de l’apparition de nouveaux risques. L’employeur doit conserver les attestations de formation et les feuilles de présence, qui pourront être exigées lors d’un contrôle de l’Inspection du travail et des mines (ITM) ou en cas d’accident. L’absence de preuve de formation expose l’employeur à des sanctions administratives et pénales.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un plan de formation sécurité spécifique à chaque chantier, intégrant l'analyse des risques et les besoins individuels des salariés. L'employeur doit privilégier des formations certifiées, dispensées par des organismes agréés, et veiller à l'actualisation régulière des compétences. Il convient d'informer systématiquement les salariés des dangers propres au chantier et de vérifier leur aptitude à appliquer les consignes de sécurité. Toute délégation de cette obligation à un sous-traitant doit être formalisée et contrôlée. En cas de doute sur la conformité de la formation, il est prudent de solliciter l'avis de l'ITM.

Cadre juridique

L'obligation de formation à la sécurité sur chantier découle principalement des articles L.312-1 à L.312-4 du Code du travail, ainsi que du règlement grand-ducal du 9 juin 2006 relatif à la sécurité et à la santé des travailleurs sur les chantiers temporaires ou mobiles. Le non-respect de ces dispositions constitue une infraction pénale, sanctionnée par l'article L.314-1 du Code du travail, qui prévoit des amendes et, en cas de récidive ou de circonstances aggravantes (accident grave, mise en danger délibérée), des peines d'emprisonnement. La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée même en l'absence d'accident, dès lors que l'infraction est constatée par l'ITM.

L'employeur qui affecte un salarié non formé à un chantier s'expose à une condamnation pénale, indépendamment de la survenance d'un accident. La charge de la preuve de la formation incombe à l'employeur. Il est donc impératif de documenter systématiquement toute action de formation et de s'assurer de la conformité des procédures internes avec les exigences du Code du travail et de la réglementation spécifique aux chantiers.

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.