Un ouvrier surpris à travailler au noir peut-il être licencié sur-le-champ ?

Réponse courte

Oui. L'article 8.5 qualifie le travail clandestin de **faute grave vis-à-vis de l'entreprise**, au titre de la concurrence déloyale, et précise qu'il peut donner lieu à ce titre à un licenciement sans préavis. L'article 6.1 le reprend dans sa liste de motifs graves, par renvoi exprès à l'article 8.5.

Le fondement est contractuel, non pénal. Ce que la convention sanctionne n'est pas l'infraction à la législation sur les autorisations d'établissement, mais le manquement du salarié à son obligation de ne pas concurrencer son employeur en exécutant, pour des tiers et contre rémunération, des travaux relevant du champ de la convention.

La procédure du licenciement pour motif grave s'applique intégralement : mise à pied conservatoire, notification par lettre recommandée énonçant les faits avec précision, délai d'un mois à compter de leur connaissance, entretien préalable à partir de cent cinquante salariés. Le salarié licencié perd le droit à l'indemnité de départ.

Définition

La **concurrence déloyale** invoquée par l'article 8.5 tient à l'exécution, en dehors de l'entreprise, de travaux que celle-ci propose elle-même sur le marché. Elle ne suppose pas de clause de non-concurrence particulière.

La **faute grave** conventionnelle reste soumise à la définition légale de l'article L.124-10, paragraphe (2) : un fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Questions fréquentes

Faut-il attendre l'issue d'une procédure pénale pour licencier ?

Non. Les deux voies sont indépendantes, et le délai d'un mois de l'article L. 124-10 (6) impose d'agir sans attendre.

Le salarié licencié pour travail clandestin garde-t-il son indemnité de départ ?

Non. Le licenciement pour motif grave l'en prive, en vertu de l'article 6.1 et de l'article L. 124-10 (1).

Quelle procédure suivre pour licencier un ouvrier pour travail clandestin ?

Celle du motif grave : mise à pied conservatoire possible, notification par lettre recommandée énonçant les faits, dans le mois de leur connaissance et huit jours au plus après la mise à pied.

Quelles amendes le Code du travail prévoit-il pour le travail clandestin ?

De 251 à 5 000 euros, et en cas de récidive dans les cinq ans un emprisonnement de huit jours à six mois assorti d'une amende doublée, ou l'une de ces peines.

Sur quel fondement licencier un salarié exerçant du travail au noir ?

Sur la concurrence déloyale, non sur l'infraction pénale. L'article 8.5 qualifie le travail clandestin de faute grave vis-à-vis de l'entreprise.

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

Conditions d’exercice

Les éléments à réunir tiennent à la fois à la définition de l'article 8.2 et à la procédure du motif grave.

Élément	Contenu
Activité en cause	Rentrant dans le domaine de la convention
Contrepartie	Prestée contre rémunération
Bénéficiaire	Des tiers, en dehors de l'entreprise
Preuve	À la charge de l'employeur ; l'article 8.3 vise notamment les jours de congé ou les jours libres
Délai d'invocation	Un mois à compter de la connaissance du fait
Notification	Lettre recommandée énonçant les faits et les circonstances
Effet	Perte du droit à l'indemnité de départ

Modalités pratiques

L'employeur doit distinguer ce qui relève du contrat et ce qui relève de la répression.

Volet	Compétence	Sanction
Rupture du contrat	Employeur, sous contrôle du tribunal du travail	Licenciement sans préavis, perte de l'indemnité de départ
Infraction pénale	Juridiction répressive	Amende de 251 à 5 000 € — L.571-6
Récidive dans les cinq ans	Juridiction répressive	Emprisonnement de huit jours à six mois et amende doublée, ou l'une de ces peines
Transaction	Ministre ayant les autorisations d'établissement	Somme égale ou inférieure à 5 000 €, éteignant l'action publique — L.571-7
Cotisations sociales	Organismes de sécurité sociale	Solidarité du donneur d'ordre — L.571-4

Pratiques et recommandations

Sans élément extérieur, il n'y a pas de dossier. L'employeur n'a aucun pouvoir d'investigation hors du lieu de travail, et surveiller un salarié pendant ses congés se heurte à la protection de sa vie privée : les cas exploitables reposent sur un devis, une facture, un constat sur un chantier.

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

Invoquez la concurrence déloyale, pas la fraude. La qualification pénale appartient au juge répressif, et l'écrire dans la lettre de licenciement oblige à la démontrer devant le tribunal du travail.

N'attendez pas l'issue pénale pour rompre. Les deux voies sont indépendantes et le délai d'un mois de l'article L.124-10, paragraphe (6), impose d'agir : sa seule prolongation suppose que le fait ait donné lieu dans le mois à des poursuites pénales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 8.5 CCT Bâtiment 2025	Travail clandestin, faute grave au titre de la concurrence déloyale
Art. 8.2 et 8.3 CCT Bâtiment 2025	Définition conventionnelle et preuve
Art. 6.1 CCT Bâtiment 2025	Travail clandestin dans la liste des motifs de licenciement sans préavis
Art. L.124-10 (2) du Code du travail	Définition du motif grave
Art. L.124-10 (6) du Code du travail	Délai d'un mois et prolongation en cas de poursuites pénales
Art. L.571-6 du Code du travail	Amende de 251 à 5 000 € et peines en cas de récidive
Art. L.571-7 du Code du travail	Transaction ministérielle éteignant l'action publique

Le licenciement se fonde sur la concurrence déloyale, non sur l'infraction pénale, et les deux voies sont indépendantes. Le délai d'un mois pour invoquer les faits impose d'agir sans attendre l'issue d'une éventuelle procédure répressive.

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.