Quelles sanctions encourt un employeur qui recrute illégalement un salarié étranger au Luxembourg ?

Réponse courte

L'emploi d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier constitue une **infraction grave** au Luxembourg, passible de sanctions administratives et pénales cumulatives. L'amende administrative s'élève à 10.000 euros par salarié concerné, prononcée par le ministre du Travail sur rapport de l'ITM.

Les **sanctions pénales** comprennent une peine d'emprisonnement de 8 jours à 1 an et une amende de 2.501 à 125.000 euros par salarié dans des circonstances aggravantes comme l'emploi simultané d'au moins deux personnes, les conditions de travail abusives, ou l'emploi de mineur s. Des peines accessoires incluent l'interdiction d'exercer pour 3 ans maximum et la fermeture d'établissement pour 5 ans maximum.

L'employeur doit également **verser les arriérés de salaires et cotisations** sur une période présumée de 3 mois minimum, rembourser les frais de retour du salarié, et restituer les aides publiques perçues dans les 12 mois précédents. La responsabilité s'étend aux entrepreneurs principaux pour les infractions de leurs sous-traitants directs.

Les sanctions visent à protéger les droits des salariés en situation irrégulière et à dissuader l'emploi illégal, avec des conséquences durables sur l'activité et la réputation des entreprises contrevenantes.

Définition

L'embauche illégale d'un salarié étranger désigne l'emploi d'un **ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier**, c'est-à-dire toute personne non ressortissante de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse, qui ne remplit pas ou ne remplit plus les conditions de séjour prévues par la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.

Cette situation couvre l'absence de titre de séjour valide, l'absence d'autorisation de séjour, ou l'emploi dans des conditions non conformes aux mentions du titre détenu. Les ressortissants de l'UE/EEE/Suisse et les membres de leur famille bénéficiant du droit de séjour sont exemptés de ces obligations.

Le Code du travail définit également les **conditions de travail particulièrement abusives** comme des conditions présentant une disproportion frappante par rapport aux conditions légales, ayant une incidence sur la santé et la sécurité, et portant atteinte à la dignité humaine.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il verser des arriérés au salarié en situation irrégulière ?

Oui, l'employeur doit verser les arriérés de salaires et cotisations sociales sur une période présumée de 3 mois minimum, rembourser les frais de retour du salarié dans son pays d'origine, et restituer les aides publiques perçues dans les 12 mois précédant la constatation de l'infraction.

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

Les entrepreneurs principaux sont-ils responsables des sous-traitants ?

Oui, la responsabilité s'étend aux entrepreneurs principaux pour les infractions de leurs sous-traitants directs. Cette responsabilité solidaire vise à prévenir le contournement de la législation par sous-traitance et impose un devoir de vigilance dans la chaîne de sous-traitance pour les contrats publics et privés.

Quel objectif visent les sanctions contre l'emploi illégal ?

Les sanctions visent à protéger les droits des salariés en situation irrégulière et à dissuader l'emploi illégal, avec des conséquences durables sur l'activité et la réputation des entreprises contrevenantes. Elles transposent la directive européenne 2009/52/CE concernant les sanctions à l'encontre des employeurs.

Quelles peines accessoires en cas d'emploi illégal au Luxembourg ?

Les peines accessoires incluent l'interdiction d'exercer pour 3 ans maximum et la fermeture d'établissement pour 5 ans maximum. Ces sanctions visent à dissuader durablement les entreprises et entraînent des conséquences importantes sur la continuité de l'activité économique du contrevenant.

Quelles sanctions pour emploi illégal d'un salarié étranger au Luxembourg ?

L'emploi d'un ressortissant pays tiers en séjour irrégulier est passible de sanctions cumulatives : amende administrative de 10 000 euros par salarié, peine d'emprisonnement de 8 jours à 1 an, amende pénale de 2 501 à 125 000 euros par salarié dans des circonstances aggravantes.

Quelles sont les circonstances aggravantes en cas d'emploi illégal ?

Constituent des circonstances aggravantes l'emploi simultané d'au moins deux personnes en séjour irrégulier, les conditions de travail particulièrement abusives (rémunération anormale, horaires excessifs) et l'emploi de mineurs en situation irrégulière. Ces circonstances peuvent entraîner les peines maximales prévues.

Qui prononce les sanctions administratives en cas d'emploi illégal ?

L'amende administrative de 10 000 euros par salarié est prononcée par le ministre du Travail sur rapport de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Les sanctions pénales sont prononcées par les tribunaux compétents après poursuites du procureur général. Ces sanctions peuvent se cumuler.

Conditions d’exercice

L'employeur a l'obligation légale, avant toute embauche et pendant toute la durée du contrat, de vérifier que le salarié ressortissant de pays tiers possède les autorisations requises. Cette obligation comporte trois volets principaux selon l'article L.572-3 du Code du travail.

Premièrement, l'employeur doit **exiger et vérifier** que le ressortissant de pays tiers dispose d'une autorisation de séjour ou d'un titre de séjour avant d'occuper l'emploi. Deuxièmement, il doit **détenir une copie** de l'autorisation ou du titre pendant toute la durée de l'emploi, en vue d'une éventuelle inspection par l'ITM.

Troisièmement, l'employeur doit **notifier au ministre** ayant l'immigration dans ses attributions le début de la période d'emploi dans un délai de 3 jours ouvrables (7 jours pour les employeurs personnes physiques pour un emploi à fins privées).

L'employeur qui respecte ces obligations ne peut être tenu responsable d'une violation de l'interdiction d'emploi, sauf s'il avait connaissance que le document présenté était faux. Les entrepreneurs ayant recours à des sous-traitants directs doivent également vérifier que ces derniers respectent ces obligations.

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

Modalités pratiques

Les infractions sont constatées par l'**Inspection du travail et des mines** (ITM) ou la **Police grand-ducale**, donnant lieu à un procès-verbal transmis au Directeur de l'ITM, puis au Parquet pour les infractions pénales.

Le système de sanctions comporte trois niveaux distincts selon la gravité de l'infraction :

Type de sanction	Montant/Durée	Conditions	Base légale
Amende administrative	10.000 € par salarié	Emploi d'un ressortissant en séjour irrégulier	Art. L.572-4
Emprisonnement	8 jours à 1 an	Circonstances aggravantes	Art. L.572-5
Amende pénale	2.501 € à 125.000 € par salarié	Circonstances aggravantes	Art. L.572-5
Interdiction d'exercer	Maximum 3 ans	Peine accessoire	Art. L.572-6
Fermeture établissement	Maximum 5 ans ou définitive	Peine accessoire	Art. L.572-6

Les **circonstances aggravantes** entraînant des sanctions pénales incluent : l'infraction répétée de manière persistante, l'emploi simultané d'au moins deux ressortissants en séjour irrégulier, les conditions de travail particulièrement abusives, l'emploi d'une victime de traite des êtres humains, ou l'emploi d'un mineur.

Obligations financières de l'employeur :

Obligation	Détail	Base légale
Arriérés salaires	Salaire et émoluments selon conditions légales	Art. L.572-7
Présomption durée emploi	Minimum 3 mois (sauf preuve écrite contraire)	Art. L.572-9
Cotisations sociales	Ensemble des cotisations et impôts impayés	Art. L.572-7
Frais de retour	Paiement des frais d'éloignement	Art. L.572-8
Frais justice	Honoraires d'avocats et frais judiciaires	Art. L.572-7

La **responsabilité solidaire** s'étend aux entrepreneurs principaux et sous-traitants intermédiaires selon l'article L.572-10. Un entrepreneur ayant pour sous-traitant direct l'employeur d'un ressortissant en séjour irrégulier peut être redevable solidairement de toutes les sanctions financières et arriérés. Cette responsabilité ne s'applique pas si l'entrepreneur a respecté ses obligations de vérification.

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

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent établir une **procédure systématique de vérification** des titres de séjour avant toute embauche. Cette procédure doit inclure l'examen des documents originaux, la conservation d'une copie dans le dossier du salarié, et la notification obligatoire au ministère dans les délais légaux.

Il est recommandé de **tenir un registre spécifique** documentant toutes les vérifications effectuées, avec les dates de contrôle, les références des documents vérifiés, et l'identité de la personne ayant effectué la vérification. Ce registre doit être conservé pendant au moins 5 ans après la fin du contrat.

En cas de doute sur la validité d'un titre ou d'une autorisation, l'employeur doit **consulter la Direction de l'immigration** ou l'ITM avant de procéder à l'embauche. Ne jamais présumer de la régularité d'une situation administrative sans vérification documentée.

Pour les **chaînes de sous-traitance**, l'entrepreneur principal doit exiger de ses sous-traitants directs la preuve qu'ils ont respecté leurs obligations de vérification. Des clauses contractuelles spécifiques doivent prévoir la fourniture de ces justificatifs et les conséquences du non-respect.

Les entreprises doivent également **former leurs responsables RH et managers** aux obligations légales en matière d'emploi de ressortissants de pays tiers, et mettre en place des contrôles internes réguliers pour garantir la conformité continue avec la législation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.572-1	Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier
Article L.572-2	Définitions
Article L.572-3	Obligations de l'employeur (vérification, conservation copie, notification)
Article L.572-4	Amende administrative de 10.000 € par ressortissant en séjour irrégulier
Article L.572-5	Sanctions pénales
Article L.572-6	Peines accessoires (interdiction d'exercer, fermeture d'établissement)
Article L.572-7	Obligations financières (arriérés salaires, cotisations, frais justice)
Article L.572-8	Remboursement des frais de retour
Article L.572-9	Présomption de durée d'emploi de 3 mois minimum
Article L.572-10	Responsabilité solidaire des entrepreneurs et sous-traitants
Article L.573-1	Organes de contrôle (ITM, Police grand-ducale)
Loi 29 août 2008	Loi sur la libre circulation des personnes et l'immigration

La responsabilité s'étend aux sous-traitants directs et indirects. Une simple négligence dans la vérification peut entraîner des sanctions sévères, indépendamment de la bonne foi de l'employeur.

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.