

# Que faire si un salarié fournit un document expiré à l'embauche ?

## Réponse courte

Si un salarié fournit un document expiré à l'embauche, l'employeur doit refuser de finaliser l'embauche tant qu'un document valide n'est pas présenté. Il est nécessaire d'informer le candidat par écrit de la nécessité de fournir une pièce en cours de validité et de suspendre la procédure d'engagement jusqu'à régularisation.

Si l'expiration du document est constatée alors que le salarié est déjà en poste, l'employeur doit immédiatement demander la régularisation. En cas d'impossibilité de fournir un document valide, il peut être nécessaire de suspendre ou de rompre le contrat de travail, selon la nature du document et les conséquences légales. Toute décision doit être documentée et encadrée par une intervention humaine.

## Définition

La présentation d'un document expiré à l'embauche correspond à la situation où un candidat ou un salarié remet, dans le cadre de la constitution de son dossier d'embauche, un justificatif dont la validité légale ou administrative est échue. Sont concernés notamment les titres de séjour, autorisations de travail, cartes d'identité, passeports ou certificats médicaux, lorsque leur date d'expiration est dépassée à la date de remise.

Ce cas de figure implique que l'employeur ne peut pas considérer la pièce comme valable pour satisfaire à ses obligations légales de contrôle préalable à l'engagement. L'utilisation d'un document expiré expose l'employeur à des risques juridiques et administratifs.

## Conditions d'exercice

L'employeur luxembourgeois est tenu de vérifier l'authenticité et la validité des documents exigés lors de l'embauche, conformément à l'article [L.131-1](#) du Code du travail. Cette obligation concerne notamment les ressortissants étrangers soumis à autorisation de séjour ou de travail, ainsi que toute pièce requise par la législation nationale, comme le certificat médical d'aptitude (article [L.211-1](#)).

L'acceptation d'un document expiré ne permet pas de satisfaire à l'obligation de contrôle préalable à l'engagement. L'employeur doit également respecter l'égalité de traitement entre les candidats (article [L.241-1](#)) et garantir la traçabilité des vérifications effectuées.

## Modalités pratiques

Lorsqu'un document expiré est présenté, l'employeur doit refuser de finaliser l'embauche tant que le salarié ne fournit pas une pièce en cours de validité. Il convient d'informer le candidat, par écrit et de manière traçable, de la nécessité de produire un document valide et de suspendre la procédure d'engagement jusqu'à régularisation.

Si le salarié est déjà en poste et que l'expiration du document est constatée a posteriori, l'employeur doit immédiatement demander la régularisation. En cas d'impossibilité, il peut être nécessaire d'envisager la suspension du contrat de travail ou sa rupture pour absence de titre valable, selon la nature du document et les conséquences légales attachées à son absence. Toute décision doit être encadrée par une intervention humaine et documentée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de systématiser la vérification des dates de validité lors de la collecte des documents d'embauche et de conserver une copie des pièces valides au dossier du salarié, conformément aux obligations de traçabilité et de protection des données (RGPD, Loi du 1er août 2018). En cas de doute sur l'authenticité ou la validité d'un document, l'employeur peut solliciter les autorités compétentes pour vérification.

Il est déconseillé de permettre la prise de poste avant la régularisation complète du dossier documentaire, notamment pour les situations impliquant un titre de séjour ou une autorisation de travail. Toute tolérance expose l'employeur à des risques de sanctions et à la nullité du contrat de travail. L'employeur doit également veiller à l'égalité de traitement et à la non-discrimination lors de la gestion de ces situations.

## Cadre juridique

- **Article L.131-1 du Code du travail** : Obligation pour l'employeur de s'assurer de la capacité du salarié à occuper l'emploi proposé.
- **Articles L.622-1 et suivants du Code du travail** : Emploi de ressortissants étrangers, obligation de vérification des titres de séjour et autorisations de travail.
- **Article L.211-1 du Code du travail** : Présentation obligatoire d'un certificat médical d'aptitude avant l'entrée en service.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.
- **Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** (RGPD).
- Sanctions administratives et pénales prévues en cas de manquement (amendes, interdiction d'embauche, nullité du contrat de travail).

L'acceptation ou la tolérance d'un document expiré engage directement la responsabilité de l'employeur et peut entraîner la nullité du contrat de travail, des sanctions financières et des poursuites en cas de contrôle. Il est impératif de suspendre toute embauche ou prise de poste tant que la situation documentaire n'est pas régularisée. Toute décision doit être documentée et encadrée par une intervention humaine.

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.