L’employeur peut-il signaler un salarié en situation irrégulière ?

Réponse courte

L’employeur n’a pas d’obligation légale expresse de signaler spontanément un salarié en situation irrégulière aux autorités. Il doit cependant mettre fin immédiatement à la relation de travail sans préavis ni indemnité et coopérer avec l’Inspection du travail et des mines (ITM) ou la Police grand-ducale lors de tout contrôle ou enquête.

Le signalement spontané peut être effectué par l’employeur pour limiter sa responsabilité en cas de contrôle ultérieur, mais il doit veiller à respecter la confidentialité des données et à ne transmettre que les informations strictement nécessaires. Toute dénonciation calomnieuse ou abusive est passible de sanctions pénales.

Définition

Un salarié en situation irrégulière au Luxembourg est une personne employée sans disposer d’un titre de séjour ou d’une autorisation de travail valides. Cette situation constitue une infraction aux articles L.562-1 et suivants du Code du travail, ainsi qu’à la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l’immigration.

La notion de situation irrégulière concerne aussi bien les ressortissants de pays tiers que, dans certains cas, les ressortissants de l’Union européenne ne remplissant pas les conditions de séjour ou d’emploi. L’emploi d’un salarié en situation irrégulière expose l’employeur à des sanctions pénales et administratives.

Conditions d’exercice

L’employeur a l’obligation légale de vérifier, avant toute embauche, la régularité de la situation administrative du salarié, conformément à l’article L.562-2 du Code du travail. Cette vérification doit être documentée et conservée pendant toute la durée de la relation de travail.

En cas de découverte d’une situation irrégulière en cours de contrat, l’employeur doit immédiatement cesser l’emploi de la personne concernée, sans préavis ni indemnité (article L.562-4). L’obligation de signalement spontané aux autorités n’est pas explicitement prévue par la loi, mais l’employeur doit coopérer avec l’Inspection du travail et des mines (ITM) et la Police grand-ducale lors de tout contrôle ou enquête.

L’employeur doit également respecter les principes d’égalité de traitement et de non-discrimination, ainsi que la confidentialité des données personnelles du salarié, conformément au Code du travail et au RGPD.

Modalités pratiques

Lorsqu’un employeur identifie un salarié en situation irrégulière, il doit :

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

- Mettre fin sans délai à la relation de travail, sans préavis ni indemnité, conformément à l'article L.562-4 du Code du travail.
- Conserver la preuve de la vérification initiale de la situation administrative du salarié, afin d'assurer la traçabilité des démarches.
- Coopérer avec les autorités compétentes (ITM, Police grand-ducale, Direction de l'immigration) lors de contrôles ou d'investigations, en fournissant les informations requises sur la situation du salarié.
- Le signalement spontané aux autorités n'est pas une obligation légale expresse, mais il peut être effectué pour limiter la responsabilité de l'employeur en cas de contrôle ultérieur.

Toute dénonciation calomnieuse ou signalement abusif expose l'employeur à des sanctions pénales, conformément à l'article 445 du Code pénal. L'employeur doit veiller à ne transmettre que les informations strictement nécessaires et à respecter la confidentialité des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de :

- Documenter systématiquement les démarches de vérification de la situation administrative de chaque salarié, dès l'embauche et lors de tout renouvellement de titre.
- En cas de doute sur la validité des documents, solliciter l'avis de l'ITM ou de la Direction de l'immigration avant toute embauche ou poursuite de la relation de travail.
- Privilégier la coopération avec les autorités compétentes en cas de découverte d'une situation irrégulière, afin de limiter sa propre responsabilité pénale et administrative.
- S'abstenir de toute mesure discriminatoire ou de divulgation d'informations non strictement nécessaires à l'exercice de ses obligations légales.
- Mettre en place des procédures internes de traçabilité et de contrôle, afin de garantir le respect des obligations légales et la protection des données personnelles.

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.562-1 à L.562-6 : interdiction d'emploi de salariés en situation irrégulière, obligations de vérification, sanctions applicables, cessation immédiate de la relation de travail.
- Loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration.
- Code du travail, article L.241-1 : égalité de traitement et non-discrimination.
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : protection des données personnelles.
- Code pénal, article 445 : dénonciation calomnieuse.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, arrêts du 26 juin 2014 (n° 38661) et du 14 janvier 2021 (n° 45787), sur les obligations de l'employeur en matière de vérification et de coopération.

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

L’employeur qui omet de mettre fin à l’emploi d’un salarié en situation irrégulière s’expose à des sanctions pénales et administratives, y compris des amendes, l’exclusion des marchés publics et la responsabilité personnelle. Il est essentiel d’agir avec diligence, de respecter la confidentialité et de conserver la traçabilité de toutes les démarches effectuées.

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.