Quelles obligations pèsent sur l'employeur qui recrute un ressortissant de pays tiers ?

Réponse courte

Trois obligations cumulatives, énoncées par l'article **L.572-3**. Exiger que l'intéressé dispose d'une **autorisation ou d'un titre de séjour avant d'occuper l'emploi**, et qu'il le présente. **Détenir une copie** de ce document **pendant toute la durée de la période d'emploi**, en vue d'une éventuelle inspection. **Notifier au ministre** ayant l'immigration dans ses attributions le début de la période d'emploi, dans un délai de **trois jours ouvrables** à compter du premier jour de travail — sept jours ouvrables pour un employeur personne physique employant à ses fins privées.

Les sanctions sont d'un ordre différent du reste du droit du travail. L'emploi d'un ressortissant en séjour irrégulier expose à une **amende administrative de 10 000 euros par personne** (L.572-4) et, dans cinq circonstances aggravantes que L.572-5 énumère limitativement — infraction répétée de manière persistante, emploi simultané d'au moins deux ressortissants, conditions de travail particulièrement abusives, victime de la traite des êtres humains, mineur —, à un emprisonnement de huit jours à un an et à une amende de **2 501 à 125 000 euros** par personne.

Définition

Le **ressortissant de pays tiers** est celui qui n'est ni citoyen de l'Union, ni assimilé. Les ressortissants de l'Union bénéficient de la libre circulation et échappent entièrement à ce dispositif.

Le **séjour irrégulier** vise la présence sur le territoire sans remplir les conditions requises. C'est cette situation, et non la nationalité, que la loi sanctionne du côté de l'employeur.

Conditions d’exercice

Les trois obligations se contrôlent séparément, et chacune se prouve par une pièce distincte.

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

Obligation	Moment	Preuve
Exiger le titre et se le faire présenter	Avant l'occupation de l'emploi	Vérification datée
Détenir une copie du titre	Pendant toute la période d'emploi	Copie au dossier, avec suivi de validité
Notifier le début de l'emploi au ministre	Trois jours ouvrables après le premier jour de travail	Accusé de la notification
Employeur personne physique, fins privées	Sept jours ouvrables	Accusé de la notification
Renouvellement du titre	Avant expiration	Copie du nouveau titre
Salarié détaché ressortissant de pays tiers	Pendant le détachement	Copie tenue sur le lieu de travail (L.142-3)

Modalités pratiques

Le calendrier est plus court que dans le reste du droit du travail : trois jours ouvrables, à compter du premier jour de travail.

Geste	Marche à suivre
Avant l'embauche	Vérifier le titre, sa validité et son périmètre, et dater la vérification
Copie	La classer au dossier, avec l'échéance du titre
Notification	L'effectuer dans les trois jours ouvrables et archiver l'accusé
Suivi	Relancer avant expiration du titre : l'occupation doit rester régulière
Renouvellement	Remplacer la copie et documenter la continuité
Fin de l'emploi	Conserver les pièces le temps des actions et contrôles possibles

Pratiques et recommandations

Le délai de notification est le point le plus souvent manqué. Trois jours ouvrables ne laissent aucune marge : la notification se prépare avant l'entrée en service, au même moment que la déclaration au Centre commun de la sécurité sociale, dont le délai de huit jours est plus confortable et fait oublier le premier.

Le suivi de validité vaut mieux que l'archivage. Une copie conservée pendant des années ne protège de rien si le titre a expiré en cours de contrat : c'est la continuité de la régularité qui est contrôlée, et l'obligation de détention court pendant **toute** la période d'emploi.

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

L'échelle des sanctions justifie une vigilance particulière. Dix mille euros d'amende administrative par personne, et jusqu'à cent vingt-cinq mille euros au pénal, placent ce dispositif hors de proportion avec les amendes habituelles du droit du travail — et l'employeur qui a rempli ses obligations dispose précisément des pièces qui l'en exonèrent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.572-1 du Code du travail	Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier
Article L.572-3 du Code du travail	Exigence du titre avant l'emploi, détention d'une copie pendant la période d'emploi, notification au ministre dans les trois jours ouvrables
Article L.572-4 du Code du travail	Amende administrative de 10 000 euros par ressortissant en séjour irrégulier
Article L.572-5 du Code du travail	Sanctions pénales dans cinq circonstances aggravantes limitativement énumérées : huit jours à un an d'emprisonnement et amende de 2 501 à 125 000 euros par ressortissant
Article L.142-3 du Code du travail	Copie du titre de séjour du salarié détaché tenue sur le lieu de travail
Code de la sécurité sociale, article 425	Déclaration d'entrée au Centre commun dans les huit jours

Trois obligations : exiger le titre avant l'emploi, en détenir une copie pendant toute la période d'emploi, et notifier le début de l'emploi au ministre dans les trois jours ouvrables. L'amende administrative atteint 10 000 euros par personne.

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.