

Qu'est-ce que le travail illégal selon le droit luxembourgeois ?

Réponse courte

Le **travail illégal** selon le droit luxembourgeois désigne toute activité professionnelle exercée en **violation des obligations légales** relatives à l'emploi, à la sécurité sociale, à la fiscalité ou à l'immigration. Cela inclut le **travail non déclaré** (absence de déclaration de poste vacant à l'**ADEM**, non-déclaration d'entrée au **CCSS** dans les 8 jours, absence d'inscription au registre du personnel), l'emploi de personnes **sans titre de séjour ou autorisation de travail**, la **fraude à la sécurité sociale**, ainsi que la non-conformité aux **règles de détachement** de travailleurs.

L'infraction est caractérisée dès qu'une ou plusieurs obligations ne sont pas respectées, indépendamment de la durée du contrat. L'employeur est **responsable de la régularité** de chaque salarié dès l'embauche et durant toute la relation de travail. Les sanctions sont particulièrement sévères : amendes administratives de **10 000 euros par salarié concerné**, sanctions pénales pouvant aller de **8 jours à 1 an d'emprisonnement et 2 501 à 125 000 euros d'amende par salarié** en cas de circonstances aggravantes.

Définition

Le **travail illégal**, au sens du droit luxembourgeois, désigne toute activité professionnelle exercée en violation des obligations légales relatives à l'emploi, à la sécurité sociale, à la fiscalité ou à l'immigration. Il recouvre plusieurs infractions distinctes mais souvent cumulatives selon les articles [L.572-1](#) et [L.574-1](#) du Code du travail.

Le **travail non déclaré** se caractérise par l'absence de déclaration de poste vacant à l'**ADEM** (3 jours ouvrables avant publication), la non-déclaration d'entrée au **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** dans les **8 jours** suivant l'embauche, ou l'absence d'inscription au **registre du personnel**. L'emploi de **ressortissants de pays tiers** sans titre de séjour ou autorisation de travail constitue une forme aggravée de travail illégal, exposant l'employeur à des sanctions particulièrement sévères.

La **fraude à la sécurité sociale** comprend la non-déclaration des rémunérations, la dissimulation d'heures de travail ou le non-paiement des cotisations sociales. Le non-respect des **règles de détachement** de travailleurs, notamment l'absence de déclaration préalable à l'**ITM**, constitue également du travail illégal.

Conditions d'exercice

Le travail illégal est constitué dès lors qu'une ou plusieurs des **obligations légales suivantes** ne sont pas respectées :

Déclarations obligatoires :

- **Déclaration de poste vacant** à l'ADEM au moins 3 jours ouvrables avant toute publication d'annonce
- **Déclaration d'entrée** auprès du CCSS dans les **8 jours** suivant l'embauche via SECULine (procédure DECAFF) ou formulaire papier
- **Inscription au registre du personnel** dès l'embauche avec toutes les informations requises

Vérifications d'autorisations :

- **Vérification des autorisations** de travail et titres de séjour pour les ressortissants de pays tiers avant embauche et durant tout le contrat
- **Conservation d'une copie** de l'autorisation de travail sur le territoire luxembourgeois pendant toute la durée d'occupation

Obligations spécifiques :

- **Respect des règles** de détachement de travailleurs avec déclaration préalable à l'ITM (48 heures à l'avance)
- **Paiement des cotisations** sociales et fiscales selon les échéances légales
- **Déclaration mensuelle** des rémunérations au CCSS dans les 10 jours

L'infraction est caractérisée **indépendamment** de la durée, de la nature du contrat ou de la bonne foi de l'employeur.

Modalités pratiques

Déclarations obligatoires

L'employeur doit **impérativement** effectuer la déclaration de poste vacant à l'ADEM avant toute publication, puis la déclaration d'entrée au CCSS via SECULine (procédure DECAFF) dans les 8 jours de l'embauche. En cas d'introduction tardive au-delà de 30 jours, une **amende de 50 euros par mois de retard** (maximum 2 500 euros) est appliquée. Toute modification de la situation du salarié doit être communiquée sans délai.

Vérification des autorisations

Pour les **ressortissants de pays tiers**, la vérification de la validité du titre de séjour et de l'autorisation de travail est **obligatoire avant l'embauche** et pendant toute la durée du contrat. L'employeur doit conserver une copie de ces documents sur le territoire luxembourgeois et les présenter en cas de contrôle ITM.

Détachement de travailleurs

En cas de détachement, la **déclaration préalable à l'ITM** doit être réalisée au moins **48 heures à l'avance** via la plateforme électronique dédiée. Les documents justificatifs doivent être conservés et présentés en cas de contrôle.

Contrôles et sanctions

Les **contrôles ITM** peuvent intervenir de manière inopinée. En 2025, l'**ITM** a effectué 17 328 contrôles, interpellé 283 citoyens non-UE sans autorisation valable et prononcé **202 arrêts de travail**. Les sanctions incluent amendes administratives immédiates et possibilité de fermeture temporaire ou définitive de l'établissement.

Pratiques et recommandations

Il est **impératif** de mettre en place des **procédures internes systématiques** : vérification et archivage des déclarations d'embauche, des autorisations de travail et titres de séjour. Un **contrôle régulier** de la conformité des dossiers du personnel, notamment pour les salariés étrangers ou détachés, limite les risques.

Mesures préventives recommandées :

- **Formation des équipes RH** sur les obligations légales et les évolutions réglementaires
- **Système d'alertes automatiques** pour les renouvellements d'autorisations et échéances légales
- **Double contrôle systématique** pour toutes les embauches avec validation par un responsable RH
- **Audit interne** régulier des dossiers personnel avec traçabilité des vérifications

Toute **sous-traitance** doit faire l'objet d'une vérification de la régularité sociale et fiscale des prestataires. En cas de doute sur les procédures, solliciter l'**ITM** (itm.public.lu) ou le **CCSS** (ccss.lu). Prévoir des **clauses contractuelles** avec les sous-traitants les obligeant au respect de la législation sociale.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Articles [L.572-1](#) à [L.572-7](#) : interdiction emploi ressortissants pays tiers en séjour irrégulier
- Articles [L.574-1](#) à [L.574-4](#) : interdiction emploi ressortissants pays tiers en situation irrégulière
- Articles [L.140-1](#) et suivants : registre du personnel obligatoire
- Articles [L.562-1](#) et [L.562-2](#) : emploi de ressortissants étrangers
- Articles [L.142-1](#) et suivants : détachement de travailleurs

- **Sanctions administratives et pénales :**

- **Amende administrative** : 10 000 euros par ressortissant en situation irrégulière (art. [L.574-4](#))
- **Sanctions pénales aggravées** : 8 jours à 1 an d'emprisonnement + 2 501 à 125 000 euros par salarié (art. [L.572-5](#))
- **Peines accessoires** : interdiction d'exercer (3 ans max), fermeture établissement (5 ans max)

- **Textes connexes :**

- **Code de la sécurité sociale** : affiliation obligatoire dans les 8 jours
- **Loi modifiée du 29 août 2008** sur l'immigration
- **Statistiques ITM 2025** : 1,27 million d'euros d'amendes, 202 arrêts de travail, 17 328 contrôles

L'employeur est **pleinement responsable** de la régularité de chaque salarié dès l'embauche et durant toute la relation de travail. Les sanctions sont particulièrement dissuasives et peuvent compromettre la pérennité de l'entreprise. Un **contrôle interne rigoureux**, la **traçabilité complète** des démarches et une **veille juridique** active sont indispensables pour éviter les lourdes conséquences du travail illégal. La responsabilité pénale personnelle des dirigeants peut être engagée.

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.