

# Un employeur peut-il engager un travailleur étranger sans titre de séjour ?

## Réponse courte

**Non**, un employeur ne peut absolument pas engager un travailleur étranger sans titre de séjour valide au Luxembourg. Il a l'**obligation légale** de vérifier, avant toute embauche, que le candidat dispose d'un **titre de séjour en cours de validité** autorisant l'exercice d'une activité salariée.

L'embauche ou le maintien à l'emploi d'un travailleur étranger dépourvu de ce document expose l'employeur à des **sanctions administratives** (amende de **10 000 euros par salarié**) et **pénales** (emprisonnement de 8 jours à 1 an et amende de 2 501 à 125 000 euros par salarié), indépendamment de sa bonne foi. Le **contrat de travail serait nul**.

## Définition

Un **travailleur étranger** est une personne qui ne possède pas la nationalité luxembourgeoise et qui souhaite exercer une activité salariée sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Le **titre de séjour**, délivré par la **Direction de l'immigration** du ministère des Affaires étrangères et européennes, constitue l'autorisation administrative permettant à l'étranger de résider et, le cas échéant, de **travailler légalement** au Luxembourg. L'absence de titre de séjour valide constitue un **séjour irrégulier** interdisant toute activité professionnelle salariée.

## Conditions d'exercice

L'employeur a l'**obligation légale impérative** de s'assurer que tout travailleur étranger dispose d'un titre de séjour en cours de validité l'autorisant expressément à exercer une activité salariée. Cette exigence s'applique à **tous les types de contrats** (CDI, CDD, intérim, apprentissage, stages rémunérés), quelle que soit la durée ou le temps de travail. La vérification du titre de séjour doit être effectuée **avant toute embauche effective**, et l'employeur ne peut en aucun cas engager ou maintenir à l'emploi un travailleur étranger dépourvu de ce document. Le **non-respect engage la responsabilité** de l'employeur, indépendamment de sa bonne foi.

## Modalités pratiques

### Vérification obligatoire du titre de séjour

Avant toute embauche, l'employeur doit **exiger la présentation** d'un titre de séjour valide portant la mention "**autorisé à exercer une activité salariée**". Il doit **conserver une copie** du titre dans le dossier individuel du salarié et vérifier l'**identité du titulaire** ainsi que la **validité du document**.

## Contrôle de l'authenticité

En cas de doute sur l'**authenticité ou la validité** du titre, l'employeur doit solliciter une vérification auprès de la **Direction de l'immigration**. L'embauche ne peut être finalisée qu'après obtention et contrôle satisfaisant du titre requis.

## Suivi des renouvellements

L'employeur doit s'assurer que le salarié entreprend les **démarches de renouvellement** avant l'expiration du document et **suspendre l'activité salariée** en cas de non-présentation d'un titre valide renouvelé.

## Documentation et traçabilité

Toutes les **étapes du contrôle** doivent être documentées pour garantir la traçabilité et l'égalité de traitement entre les candidats, et pour pouvoir justifier de la conformité en cas de contrôle de l'ITM.

## Pratiques et recommandations

Il est **impératif d'intégrer** la vérification du titre de séjour dans la procédure standard de recrutement. Les **responsables RH** doivent être formés à l'identification des documents requis et à leur conservation rigoureuse. Un **système d'alerte** doit être mis en place pour le suivi des dates d'expiration des titres de séjour. En cas de doute, il convient de **solliciter l'ITM** ou un conseil juridique spécialisé. La **tolérance zéro** s'applique : toute négligence expose l'employeur à des sanctions lourdes. Il est recommandé de tenir un **registre des contrôles** effectués et de prévoir une **clause spécifique** dans les contrats de travail concernant l'obligation de présenter un titre valide.

## Cadre juridique

- **Article L.562-1 du Code du travail** : Interdiction d'employer un ressortissant étranger non muni des autorisations requises
- **Article L.562-2 du Code du travail** : Obligation de vérification et conservation des documents par l'employeur
- **Article 135 de la loi modifiée du 29 août 2008** sur l'immigration : Sanctions pénales (emprisonnement 8 jours-1 an, amende 2 501-125 000 euros par salarié)
- **Sanctions administratives** : Amende de **10 000 euros par ressortissant** en séjour irrégulier
- **Loi du 24 juillet 2024** sur les conditions de travail transparentes et prévisibles
- Pouvoir de contrôle de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**

L'embauche d'un travailleur étranger sans titre de séjour expose l'employeur à des **sanctions particulièrement lourdes** : nullité du contrat, amendes administratives de **10 000 euros par salarié**, sanctions pénales pouvant aller jusqu'à **125 000 euros par salarié** et un an d'emprisonnement. Un contrôle systématique, documenté et traçable est **obligatoire** avant toute embauche.

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.