L'employeur peut-il licencier un salarié ayant dissimulé sa propre situation irrégulière ?

Réponse courte

Oui, à condition que les faits soient **réels et sérieux** et qu'ils soient rattachables à la conduite du salarié dans l'entreprise. Une fausse déclaration d'identité, la production d'un titre de séjour falsifié ou la dissimulation d'une activité parallèle non déclarée qui expose l'employeur à une sanction constituent des motifs recevables.

La qualification dépend de l'intensité du manquement. Le **motif grave**, qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail, autorise une résiliation sans préavis ; à défaut, seul un licenciement avec préavis pour motif tenant à la conduite du salarié reste possible. Le fait ne peut plus être invoqué au-delà d'un **délai d'un mois** à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Le licenciement ne règle pas la situation administrative. L'employeur reste tenu de régulariser les déclarations, de verser les cotisations arriérées et de répondre de l'infraction devant l'ITM, indépendamment de la sanction disciplinaire prononcée.

Définition

La **dissimulation** visée ici est un manquement du salarié à son obligation de loyauté : il tait ou masque un élément dont la connaissance aurait conduit l'employeur à ne pas l'engager, ou à ne pas l'occuper dans ces conditions. Elle se distingue de la simple irrégularité administrative imputable à l'entreprise elle-même, qui ne peut être reprochée au salarié.

Le **motif grave** est défini comme tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité, ainsi que des conséquences du licenciement.

Conditions d’exercice

Toute dissimulation n'est pas un motif grave : le juge apprécie la gravité au regard du risque effectivement créé pour l'entreprise, non au regard de la seule qualification pénale des faits.

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

Élément	Détail
Motifs recevables	Faits réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (art. L.124-5)
Motif grave	Fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation (art. L.124-10, § 2)
Délai de forclusion	Un mois à compter de la connaissance des faits, sauf poursuites pénales engagées dans le mois (art. L.124-10, § 6)
Faits non imputables	Un défaut de déclaration relevant de l'employeur ne constitue pas une faute du salarié
Éléments d'appréciation	Degré d'instruction, antécédents professionnels, situation sociale et conséquences du licenciement
Défaut de motivation écrite	Le licenciement est abusif (art. L.124-10, § 3 et art. L.124-5, § 2)

Modalités pratiques

La procédure diffère selon l'effectif : l'entretien préalable n'est obligatoire que dans les entreprises occupant au moins cent cinquante salariés.

Aspect	Détail
Entretien préalable	Obligatoire à partir de 150 salariés ; convocation par lettre recommandée ou écrit contre récépissé, copie à la délégation du personnel (art. L.124-2)
Date de l'entretien	Au plus tôt le deuxième jour ouvrable travaillé suivant l'envoi de la convocation
Assistance du salarié	Par un salarié de l'entreprise ou un représentant syndical siégeant à la délégation
Mise à pied conservatoire	Possible avec effet immédiat et maintien des salaires jusqu'à la notification (art. L.124-10, § 4)
Délai après mise à pied	Notification au plus tôt le lendemain, au plus tard huit jours après la mise à pied
Notification	Lettre recommandée ; pour le motif grave, énoncé précis des faits et des circonstances leur conférant ce caractère
Demande de motifs	Le salarié dispose d'un mois pour les demander ; l'employeur d'un mois pour répondre (art. L.124-5)
Contestation	Action devant le tribunal du travail dans les trois mois (art. L.124-11, § 2)

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

Pratiques et recommandations

Le délai d'un mois court à compter de la connaissance des faits, et c'est là que se perdent le plus de contentieux : une enquête interne prolongée sans acte interruptif fait tomber le motif grave.

Un salarié non déclaré par négligence de l'employeur n'a commis aucun manquement, et le licencier revient à sanctionner la victime de l'irrégularité. La faute suppose un acte positif de dissimulation — fausse identité, document falsifié.

Le licenciement ne suspend pas la régularisation : les deux chantiers sont indépendants et le retard déclaratif continue de produire des amendes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-2	Entretien préalable dans les entreprises occupant au moins 150 salariés
Art. L.124-3	Notification du licenciement par lettre recommandée et délais de préavis
Art. L.124-5	Demande et énoncé des motifs, réels et sérieux, sous peine de licenciement abusif
Art. L.124-10	Résiliation immédiate pour motif grave, mise à pied conservatoire, délai d'un mois
Art. L.124-11	Licenciement abusif et action devant le tribunal du travail dans les trois mois
Art. L.571-1	Définition du travail clandestin, dont la prestation d'un travail salarié en situation irrégulière connue
Art. L.572-3	Obligations de vérification du titre de séjour et exonération en cas de faux non détectable
Art. L.572-4 et L.574-4	Amende administrative de 10 000 euros par ressortissant de pays tiers
Art. L.261-1	Encadrement du traitement de données à des fins de surveillance des salariés

La sanction disciplinaire et la régularisation administrative sont deux obligations distinctes, dont aucune ne dispense de l'autre. L'employeur qui a vérifié le titre de séjour et conservé une copie ne peut être tenu responsable de l'emploi irrégulier, sauf s'il savait le document faux. Les litiges relatifs au licenciement relèvent du tribunal du travail, seule juridiction compétente au Luxembourg.

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.