

Quelle est la prescription pour les infractions liées à l'emploi illégal ?

Réponse courte

La prescription pour les infractions liées à l'emploi illégal au Luxembourg est de **cinq ans** à compter du jour où l'infraction a été commise ou, pour les infractions continues, du jour où l'infraction a pris fin.

Ce délai peut être interrompu par tout acte d'instruction ou de poursuite émanant de l'autorité compétente, chaque interruption faisant courir un nouveau délai de cinq ans. En cas de pluralité d'auteurs ou de complices, l'interruption de la prescription à l'égard de l'un s'étend à tous.

Définition

L'**emploi illégal** recouvre toute situation dans laquelle un employeur engage ou maintient au travail une personne en violation des obligations légales relatives à l'autorisation de travail, à la déclaration préalable à l'embauche, à l'affiliation à la sécurité sociale ou à la régularité du séjour. Sont notamment concernées les infractions telles que le travail dissimulé, l'emploi de ressortissants étrangers sans titre de séjour ou de travail, ainsi que l'omission de déclaration auprès du Centre commun de la sécurité sociale.

L'emploi illégal constitue une infraction pénale et administrative, susceptible d'entraîner des sanctions à l'encontre de l'employeur, indépendamment de la nationalité du salarié concerné. La notion d'infraction continue s'applique lorsque la situation illicite perdure dans le temps, prolongeant ainsi la période pendant laquelle l'employeur peut être poursuivi.

Conditions d'exercice

La prescription des infractions liées à l'emploi illégal est déterminée par la nature de l'infraction (contravention, délit ou crime) conformément au droit luxembourgeois. Les infractions les plus courantes en matière d'emploi illégal, telles que le travail dissimulé ou l'emploi d'étrangers sans autorisation, sont qualifiées de **délits**.

Le délai de prescription de l'action publique pour les délits est de **cinq ans** à compter du jour où l'infraction a été commise ou, pour les infractions continues, du jour où l'infraction a pris fin. Ce délai s'applique à l'ensemble des auteurs, coauteurs et complices de l'infraction.

Modalités pratiques

Le point de départ du délai de prescription varie selon la nature de l'infraction :

- Pour une infraction continue (exemple : maintien d'un salarié sans autorisation), le délai court à compter de la cessation de la situation illicite.
- Pour une infraction instantanée (exemple : défaut de déclaration à l'embauche), le délai court à compter de la date de commission de l'acte.

La prescription peut être **interrompue** par tout acte d'instruction ou de poursuite émanant de l'autorité judiciaire ou administrative compétente. Chaque acte interruptif fait courir un nouveau délai de même durée. En cas de pluralité d'auteurs ou de complices, l'interruption de la prescription à l'égard de l'un s'étend à tous.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de conserver l'ensemble des documents relatifs à l'embauche, aux déclarations sociales et à la régularité du séjour des salariés pendant au moins cinq ans après la fin de la relation de travail. Cette durée correspond au délai de prescription applicable aux délits d'emploi illégal.

Une vigilance particulière doit être portée lors de l'embauche de ressortissants étrangers, afin de s'assurer de la validité des titres de séjour et de travail. En cas de contrôle, l'absence de justificatifs peut être assimilée à une infraction continue, prolongeant ainsi le délai de prescription.

Il est également conseillé de mettre en place des procédures internes de vérification et de traçabilité, afin de garantir le respect des obligations légales et de pouvoir justifier de la régularité de chaque situation d'emploi en cas de contrôle.

Cadre juridique

- **Article 637 du Code d'instruction criminelle** : délai de prescription de cinq ans pour les délits.
- **Articles L.572-1 à L.572-10 du Code du travail** : définition et sanctions des infractions relatives à l'emploi illégal.
- **Article 80 du Code pénal** : modalités d'interruption et de suspension de la prescription.
- **Articles L.211-1 et suivants du Code du travail** : obligations de déclaration préalable à l'embauche.
- **Articles L.622-1 et suivants du Code du travail** : emploi de ressortissants étrangers.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : reconnaissance de l'emploi illégal comme infraction continue.

En cas de doute sur la régularité d'une situation d'emploi, il est impératif de procéder à une vérification immédiate et de régulariser sans délai. Toute infraction continue prolonge le délai de prescription et expose l'employeur à des poursuites pendant cinq ans après la cessation de l'irrégularité. L'égalité de traitement et la traçabilité des démarches doivent être assurées à chaque étape.

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.