# Dans quels cas l'emploi d'un ressortissant de pays tiers devient-il un délit pénal ?

## Réponse courte

L'emploi d'un ressortissant de pays tiers sans titre de séjour ni autorisation de travail n'est pas, en soi, un délit : la sanction de principe est une **amende administrative de 10 000 euros par ressortissant**, prononcée par le ministre du Travail sur rapport du directeur de l'ITM et exigible à l'expiration d'un délai de **30 jours**.

Le basculement vers la voie pénale, soit un **emprisonnement de huit jours à un an** et une amende de **2 501 à 125 000 euros par ressortissant**, suppose qu'une seule des **cinq circonstances aggravantes** énumérées par le Code soit réunie : infraction répétée de manière persistante, emploi simultané d'au moins deux ressortissants, conditions de travail particulièrement abusives, recours au travail d'une victime de la traite des êtres humains, emploi illégal d'un mineur.

Ces circonstances valent aussi bien pour le séjour que pour l'autorisation de travail du salarié étranger. Toute condamnation est communiquée par le **Procureur général d'État** à cinq ministres, dont ceux du Travail et des Finances.

## Définition

Le Code du travail traite l'emploi irrégulier d'un ressortissant de pays tiers comme un manquement à double détente. Le premier étage est administratif : l'amende de l'article L.572-4, pour le séjour irrégulier, et celle de l'article L.574-4, pour la situation irrégulière au regard de l'autorisation de travail, frappent l'employeur sans intervention du juge, à raison de 10 000 euros par personne employée. Le second étage est répressif : les articles L.572-5 et L.574-5 érigent le même comportement en **délit** dès lors qu'il s'accompagne d'une des circonstances qu'ils énumèrent.

Les **conditions de travail particulièrement abusives**, troisième circonstance de la liste, sont les seules que le Code définisse. Selon l'article L.572-2, point 8, il s'agit de conditions de travail, y compris celles résultant de discriminations fondées sur le genre ou sur d'autres facteurs, présentant une disproportion frappante par rapport aux conditions des salariés légalement employés, ayant notamment une incidence sur la santé et la sécurité des personnes et portant atteinte à la dignité humaine.

## Conditions d’exercice

Une seule circonstance suffit à faire basculer le dossier vers la sanction pénale : elles ne se cumulent pas et ne s'apprécient pas en fonction de la durée de l'emploi ni du montant du salaire versé.


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

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Répétition persistante** | L'infraction est répétée de manière persistante, ce qui suppose des manquements successifs et non un incident isolé (art. L.572-5, § 1, 1° ; L.574-5, § 1, 1°) |
| **Emploi simultané de deux ressortissants** | L'infraction a trait à l'emploi simultané d'au moins deux ressortissants de pays tiers en situation ou en séjour irrégulier (art. L.572-5, § 1, 2° ; L.574-5, § 1, 2°) |
| **Conditions de travail particulièrement abusives** | Disproportion frappante par rapport aux salariés légalement employés, incidence sur la santé et la sécurité, atteinte à la dignité humaine (art. L.572-2, point 8) |
| **Traite des êtres humains** | L'employeur utilise le travail ou les services d'une personne en sachant qu'elle est victime de la traite des êtres humains (art. L.572-5, § 1, 4° ; L.574-5, § 1, 4°) |
| **Emploi illégal d'un mineur** | L'infraction a trait à l'emploi illégal d'un mineur ressortissant de pays tiers (art. L.572-5, § 1, 5° ; L.574-5, § 1, 5°) |
| **Aucune circonstance réunie** | Seule l'amende administrative de 10 000 euros par ressortissant est encourue, sans emprisonnement (art. L.572-4 ; L.574-4) |

## Modalités pratiques

La voie pénale ne remplace pas le circuit administratif : les deux partent du même constat sur le terrain, mais aboutissent à des autorités différentes.

| Aspect | Détail |
|---|---|
| **Constat de l'infraction** | Police grand-ducale, agents des Douanes et accises à partir du grade de brigadier principal, membres de l'inspectorat du travail, fonctionnaires du département délivrant les autorisations d'établissement (art. L.573-1) |
| **Voie administrative** | Rapport transmis au directeur de l'ITM, qui saisit le ministre du Travail ou son délégué ; notification par lettre recommandée ou contre signature sur le double de la décision (art. L.572-4 ; L.574-4) |
| **Exigibilité** | L'amende administrative devient immédiatement exigible à l'expiration d'un délai de trente jours ; le recouvrement relève de l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA |
| **Voie pénale** | Poursuite engagée sans préjudice des pouvoirs du ministère public, sur la base d'une des circonstances de l'art. L.572-5, § 1 ou L.574-5, § 1 |
| **Calcul du montant** | L'amende pénale de 2 501 à 125 000 euros se compte, comme l'amende administrative, par ressortissant employé illégalement |
| **Information des ministres** | Le Procureur général d'État informe les ministres du Travail, de l'Économie, des Classes moyennes, de la Recherche et des Finances des condamnations prononcées (art. L.572-5, § 2 ; L.574-5, § 2) |


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

## Pratiques et recommandations

La circonstance la plus facilement réunie est la deuxième. Deux ressortissants trouvés le même jour sur le même chantier suffisent : le dossier ne se traduit plus par deux amendes administratives de 10 000 euros, mais par une poursuite exposant à un an d'emprisonnement et à 125 000 euros par tête. Le seuil se franchit donc à la deuxième personne, sans qu'aucune intention frauduleuse ait à être démontrée.

La répétition persistante, elle, se construit dans le temps. Un premier contrôle de l'inspection du travail sanctionné administrativement laisse une trace exploitable des années plus tard : conserver les rapports, les décisions ministérielles et les preuves de régularisation permet de démontrer qu'un manquement ultérieur est isolé et non la continuation du précédent.

L'âge du salarié mérite une vérification distincte de celle du titre de séjour, car l'emploi illégal d'un mineur constitue une circonstance autonome : elle joue quel que soit le nombre de personnes concernées et quelle que soit la qualité des conditions de travail offertes.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.572-1** | Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier |
| **Art. L.572-2, point 8** | Définition des conditions de travail particulièrement abusives |
| **Art. L.572-3** | Obligations de vérification du titre de séjour et exonération de responsabilité de l'employeur |
| **Art. L.572-4** | Amende administrative de 10 000 euros par ressortissant, exigible après trente jours |
| **Art. L.572-5** | Emprisonnement de huit jours à un an et amende de 2 501 à 125 000 euros, ou une de ces peines seulement, en présence d'une circonstance aggravante ; information des ministres par le Procureur général d'État |
| **Art. L.574-4** | Amende administrative de 10 000 euros par ressortissant en situation irrégulière |
| **Art. L.574-5** | Sanctions pénales et circonstances aggravantes en cas de situation irrégulière |
| **Art. L.573-1** | Organes habilités à rechercher et constater les infractions du Titre VII |

Le seuil pénal ne dépend ni de la durée de l'emploi ni du montant du salaire versé, mais uniquement de la présence d'une des cinq circonstances énumérées par le Code du travail. Un dossier peut donc rester administratif pendant des mois, puis basculer du fait d'un contrôle révélant un deuxième salarié en situation irrégulière. Distinguer les deux régimes évite d'annoncer un risque d'emprisonnement là où seule une amende administrative est encourue.


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

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.


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