

# Quelle est la procédure pénale applicable en matière de travail illégal ?

## Réponse courte

La procédure pénale en matière de travail illégal au Luxembourg commence par la constatation de l'infraction par une autorité compétente (ITM, Police, Administration des contributions directes), suivie de la rédaction d'un procès-verbal transmis au Parquet. Le ministère public décide alors de l'opportunité des poursuites et peut engager une instruction pénale, au cours de laquelle l'employeur est informé des faits reprochés et peut être entendu.

En cas de poursuites, l'affaire est portée devant le tribunal correctionnel, qui peut prononcer des sanctions telles que des amendes jusqu'à 50 000 euros par infraction, des peines d'emprisonnement jusqu'à trois ans, et des peines complémentaires (exclusion des marchés publics, fermeture temporaire). La récidive aggrave les peines, et les décisions sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel.

## Définition

Le travail illégal, au sens du droit luxembourgeois, désigne l'exercice d'une activité professionnelle salariée ou indépendante en violation des dispositions légales relatives à la déclaration préalable à l'embauche, à la détention d'une autorisation de travail, à l'affiliation à la sécurité sociale ou à la régularité du séjour pour les ressortissants étrangers. Il inclut notamment l'emploi de salariés non déclarés, l'absence de déclaration d'entrée et de sortie auprès du Centre commun de la sécurité sociale, ainsi que le recours à des travailleurs sans titre de séjour ou d'autorisation de travail valable.

## Conditions d'exercice

La procédure pénale s'applique dès lors qu'une infraction de travail illégal est constatée par les autorités compétentes. Les infractions sont généralement relevées lors de contrôles effectués par l'Inspection du travail et des mines (ITM), la Police grand-ducale, ou l'Administration des contributions directes. La constatation d'un travailleur non déclaré, d'une absence d'affiliation à la sécurité sociale ou d'un emploi sans autorisation de travail constitue un motif suffisant pour engager une procédure pénale à l'encontre de l'employeur, voire du donneur d'ordre ou du bénéficiaire de la prestation.

## Modalités pratiques

La procédure pénale débute par la rédaction d'un procès-verbal de constatation par l'autorité compétente. Ce procès-verbal est transmis au Parquet du tribunal d'arrondissement territorialement compétent. Le ministère public décide de l'opportunité des poursuites et peut engager une instruction pénale. L'employeur mis en cause est informé des faits

qui lui sont reprochés et peut être entendu dans le cadre de l'enquête. En cas de poursuites, l'affaire est portée devant le tribunal correctionnel. Les sanctions encourues comprennent des amendes pouvant aller jusqu'à 50 000 euros par infraction, des peines d'emprisonnement pouvant atteindre trois ans, ainsi que des peines complémentaires telles que l'exclusion des marchés publics ou la fermeture temporaire de l'établissement. La récidive entraîne une aggravation des peines. Les décisions sont susceptibles d'appel devant la Cour d'appel.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des procédures internes strictes de vérification de la régularité de la situation de chaque salarié avant l'embauche, incluant la vérification des autorisations de travail, des titres de séjour et l'accomplissement des déclarations obligatoires auprès du Centre commun de la sécurité sociale. Toute collaboration avec des sous-traitants doit faire l'objet d'une vigilance accrue, notamment par la demande systématique d'attestations de conformité. En cas de contrôle, il convient de coopérer pleinement avec les autorités et de conserver tous les justificatifs relatifs à la situation administrative des salariés. L'assistance d'un conseil juridique spécialisé est fortement recommandée dès la notification d'une procédure pénale.

## Cadre juridique

La procédure pénale applicable en matière de travail illégal est régie principalement par les articles [L.572-1](#) à [L.572-10](#) du Code du travail, les articles 458 et suivants du Code pénal, ainsi que par la loi modifiée du 29 août 2008 relative à la libre circulation des personnes et à l'immigration. Les modalités de contrôle et de constatation sont fixées par le Code du travail et la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, notamment en ce qui concerne la déclaration préalable à l'embauche. La compétence juridictionnelle relève du tribunal d'arrondissement siégeant en matière correctionnelle. La jurisprudence nationale précise que la bonne foi de l'employeur ne fait pas obstacle à la répression, sauf preuve d'une erreur légitime et insurmontable.

En cas de suspicion ou de notification d'une procédure pénale pour travail illégal, il est impératif de réagir rapidement et de solliciter un avocat spécialisé afin de limiter les conséquences financières et pénales pour l'entreprise et ses dirigeants.

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.