Le travail dissimulé est-il réprimé pénalement au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le travail dissimulé — que le Code du travail luxembourgeois nomme **travail clandestin** — est une infraction pénale. L'article L.571-1 interdit l'exercice d'une activité artisanale, commerciale ou libérale sans l'autorisation d'établissement requise, ainsi que le travail salarié presté en situation irrégulière au regard des retenues sur salaires ou de la **sécurité sociale**. Il est également défendu de recourir aux services d'un travailleur clandestin (art. L.571-2).

Les infractions sont punies d'une **amende de 251 à 5 000 euros** et, en cas de récidive dans les cinq ans, d'un **emprisonnement de huit jours à six mois** avec amende portée au double (art. L.571-6). L'emploi d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier relève d'un régime plus sévère : amende administrative de **10 000 euros par personne** et, dans les cas aggravés, jusqu'à un an de prison et 125 000 euros par personne. S'y ajoutent la solidarité pour les cotisations éludées et l'exclusion de toute subvention publique.

Définition

Le travail clandestin recouvre deux réalités distinctes (art. L.571-1) : l'exercice à titre indépendant d'une activité réglementée sans l'autorisation prévue par la loi du 2 septembre 2011 sur le droit d'établissement, et la prestation d'un travail salarié dont l'intéressé sait qu'elle est irrégulière au regard de l'autorisation d'établissement de l'employeur, des retenues sur salaires ou de la législation de **sécurité sociale**.

Ne constituent pas un travail clandestin l'activité exercée pour son propre compte sans l'aide d'autrui, l'activité occasionnelle de moindre importance et l'entraide usuelle entre proches, amis ou voisins (art. L.571-3).

Conditions d’exercice

L'élément de connaissance est central : le texte vise celui qui « sait » que la situation est irrégulière, mais cette connaissance se déduit aisément d'un faisceau d'indices.

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

Élément	Détail
Comportements interdits	Activité indépendante sans autorisation d'établissement ; travail salarié en situation irrégulière ; recours aux services d'un travailleur clandestin (art. L.571-1 et L.571-2)
Élément moral	Connaissance de l'irrégularité, déductible d'indices : paiements en espèces non tracés, absence totale de déclaration, dissimulation d'activité
Exceptions	Activité personnelle sans aide d'autrui, activité occasionnelle mineure, entraide entre proches (art. L.571-3)
Personnes visées	Employeurs, donneurs d'ordre et travailleurs indépendants ; responsabilité des personnes morales possible (art. 34 et suivants du Code pénal)

Modalités pratiques

Les infractions sont recherchées et constatées par la Police grand-ducale, les agents des Douanes et accises, l'ITM et les agents du ministère chargé des autorisations d'établissement (art. L.573-1).

Sanction	Détail
Amende pénale	251 à 5 000 € (art. L.571-6)
Récidive dans les 5 ans	Emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende portée jusqu'au double du maximum
Transaction	Le ministre peut transiger sur l'amende jusqu'à 5 000 €, ce qui éteint l'action publique (art. L.571-7)
Solidarité	Le donneur d'ordre est tenu solidairement au paiement des cotisations de sécurité sociale (art. L.571-4)
Subventions	Les travaux exécutés clandestinement sont exclus de toute subvention gouvernementale ou communale (art. L.571-5)
Ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier	Amende administrative de 10 000 € par personne (art. L.572-4) ; cas aggravés : 8 jours à 1 an et 2 501 à 125 000 € par personne (art. L.572-5), fermeture ou interdiction d'exercer (art. L.572-6)

Pratiques et recommandations

Le risque le plus sous-estimé par les services RH n'est pas l'embauche dissimulée volontaire, mais la sous-traitance : faire appel à un artisan sans vérifier son autorisation d'établissement peut faire du donneur d'ordre un complice de travail clandestin, solidairement tenu des cotisations. Exiger une copie de l'autorisation d'établissement et un certificat de conformité CCSS avant tout contrat de sous-traitance est une précaution peu coûteuse.

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

Les zones grises internes méritent le même traitement : « coups de main » rémunérés en espèces lors d'un pic d'activité, famille du dirigeant mise à contribution au-delà de l'entraide usuelle, indépendants travaillant en réalité sous subordination. Chacune de ces situations doit être régularisée par une déclaration d'entrée ou un contrat commercial documenté, avant qu'un contrôle inopiné ne la découvre.

Lors d'un contrôle conjoint ITM-Douanes-Police, la capacité à produire immédiatement les déclarations CCSS, les contrats et le registre des heures oriente fortement la suite de la procédure : un dossier complet débouche souvent sur une simple observation, un dossier lacunaire sur un procès-verbal transmis au parquet.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.571-1	Définition et interdiction du travail clandestin
Art. L.571-2	Interdiction de recourir aux services d'un travailleur clandestin
Art. L.571-3	Exceptions : activité personnelle, occasionnelle ou entraide entre proches
Art. L.571-4	Solidarité du donneur d'ordre pour les cotisations de sécurité sociale
Art. L.571-5	Exclusion des subventions publiques pour les travaux clandestins
Art. L.571-6	Sanctions pénales : amende de 251 à 5 000 €, récidive punie d'emprisonnement
Art. L.571-7	Transaction ministérielle éteignant l'action publique
Art. L.572-1 à L.572-6	Régime de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier
Art. L.573-1	Organes de recherche et de constatation des infractions
Loi modifiée du 2 septembre 2011	Accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel et à certaines professions libérales

La lutte contre le travail dissimulé mobilise simultanément l'ITM, les Douanes, la Police et le CCSS, dont les contrôles croisés rendent la détection de plus en plus systématique. La traçabilité documentaire des embauches et des sous-traitants demeure la seule prévention réellement efficace.

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