Quelles sanctions pour l'emploi illégal de ressortissants étrangers au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur qui occupe un **ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier** encourt d'abord une **amende administrative de 10 000 euros par personne**, prononcée par le ministre du Travail sur rapport de l'ITM (art. L.572-4). Dans les cas aggravés — infraction répétée, emploi simultané d'au moins deux personnes en séjour irrégulier, conditions de travail particulièrement abusives, victime de traite ou mineur —, il s'expose à un **emprisonnement de huit jours à un an** et à une amende de **2 501 à 125 000 euros par personne** (art. L.572-5).

S'y ajoutent des peines accessoires : interdiction d'exercer l'activité pendant trois ans au plus, **fermeture temporaire ou définitive** de l'établissement (art. L.572-6). L'employeur doit verser les salaires et cotisations dus, la relation de travail étant **présumée avoir duré trois mois** sauf preuve contraire (art. L.572-7 et L.572-9), et prendre en charge les frais de retour. L'entrepreneur principal peut être tenu solidairement en cas de sous-traitance.

Définition

L'emploi illégal désigne l'occupation d'un **ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier**, c'est-à-dire d'une personne qui n'est ni citoyenne de l'Union européenne ni assimilée (Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse) et qui ne remplit pas ou plus les conditions de séjour de la loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration (art. L.572-2).

L'interdiction vise toute forme de travail ou d'occupation, y compris via une **entreprise de travail intérimaire**. Le ressortissant de pays tiers en séjour régulier mais dépourvu d'autorisation de travailler relève quant à lui du régime propre de la loi du 29 août 2008.

Conditions d’exercice

L'employeur qui a accompli ses obligations de vérification échappe à la responsabilité, sauf s'il savait que le document présenté était un faux (art. L.572-3, paragraphe 3).

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

Obligation de l'employeur	Détail
Vérification préalable	Exiger, avant l'entrée en fonction, la présentation d'une autorisation ou d'un titre de séjour valide
Conservation	Détenir une copie du titre ou de l'autorisation de séjour pendant toute la durée de l'emploi, en vue d'une inspection
Notification	Notifier le début d'emploi au ministre ayant l'Immigration dans ses attributions dans les 3 jours ouvrables (7 jours pour un particulier employeur à des fins privées)
Sous-traitance	L'entrepreneur vérifie que son sous-traitant direct s'est conformé à ces exigences (art. L.572-3, paragraphe 4)

Modalités pratiques

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

Sanction	Détail
Amende administrative	10 000 € par ressortissant en séjour irrégulier, exigible 30 jours après notification (art. L.572-4)
Peines aggravées	8 jours à 1 an d'emprisonnement et/ou 2 501 à 125 000 € par personne en cas d'infraction persistante, d'emploi simultané d'au moins 2 personnes, de conditions particulièrement abusives, de traite ou d'emploi d'un mineur (art. L.572-5)
Peines accessoires	Interdiction d'exercer l'activité jusqu'à 3 ans ; fermeture temporaire (5 ans au plus) ou définitive de l'établissement (art. L.572-6)
Rappels financiers	Paiement de la rémunération due, des cotisations sociales et impôts ; présomption d'emploi de 3 mois sauf preuve écrite contraire (art. L.572-7 et L.572-9)
Frais de retour	À la charge de l'employeur si une procédure de retour est engagée (art. L.572-8)
Solidarité en chaîne	Entrepreneur principal et sous-traitants intermédiaires tenus solidairement s'ils connaissaient l'irrégularité (art. L.572-10)

Pratiques et recommandations

La vérification des titres ne peut pas être un contrôle unique à l'embauche : un titre de séjour expire, et un salarié régulier peut devenir irrégulier en cours de contrat. Un échéancier des dates d'expiration, avec alerte deux à trois mois avant terme, permet d'engager les renouvellements sans interruption d'activité ni bascule dans l'illégalité.

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

La sous-traitance concentre l'essentiel des condamnations en pratique : l'entreprise qui a vérifié ses propres salariés reste exposée si son sous-traitant direct emploie des personnes en séjour irrégulier. Les contrats de sous-traitance doivent imposer la production des copies de titres et prévoir une clause de résiliation immédiate en cas de manquement, ce qui matérialise la vérification exigée par l'article L.572-3.

Attention enfin à la présomption de trois mois d'emploi : sans registre des heures ni contrat daté, l'employeur paiera trois mois de salaires, cotisations et impôts pour une personne ayant parfois travaillé quelques jours. La documentation précise des dates de mission est donc aussi un enjeu financier direct.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.572-1	Interdiction de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier
Art. L.572-2	Définitions : ressortissant de pays tiers, emploi illégal, conditions de travail particulièrement abusives
Art. L.572-3	Obligations de vérification, de conservation et de notification ; exonération de l'employeur diligent
Art. L.572-4	Amende administrative de 10 000 € par personne
Art. L.572-5	Peines aggravées : emprisonnement de 8 jours à 1 an et amende de 2 501 à 125 000 € par personne
Art. L.572-6	Peines accessoires : interdiction d'exercer, fermeture d'établissement
Art. L.572-7 à L.572-10	Rémunérations et cotisations dues, frais de retour, présomption de 3 mois, solidarité de la chaîne de sous-traitance
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation des personnes et immigration : conditions de séjour et d'accès au travail des ressortissants de pays tiers

Ce régime, issu de la transposition de la directive 2009/52/CE et durci par la loi du 7 août 2023, est le plus sévère du Code du travail. L'employeur qui a vérifié et conservé les titres et notifié l'embauche bénéficie toutefois d'une exonération expresse, sauf connaissance d'un document falsifié.

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.