Un salarié complice d’un emploi illégal peut-il être poursuivi pénalement ?

Réponse courte

Un salarié complice d’un emploi illégal peut être poursuivi pénalement au Luxembourg si les éléments constitutifs de la complicité sont réunis, c’est-à-dire un acte matériel d’aide ou d’assistance et l’intention de participer à l’infraction. Il doit avoir eu connaissance du caractère illicite de son emploi et avoir accompli un acte positif facilitant l’emploi illégal, comme la fourniture de faux documents ou la dissimulation volontaire de sa situation.

La simple acceptation d’un emploi illégal, sans acte de complicité distinct, n’entraîne pas automatiquement de poursuites pénales contre le salarié, sauf disposition légale contraire. Si la complicité est établie, le salarié encourt les mêmes sanctions que pour l’infraction principale, notamment des amendes et, le cas échéant, de l’emprisonnement.

Définition

L’emploi illégal, au sens du droit luxembourgeois, recouvre l’embauche ou l’occupation d’un salarié en violation des dispositions relatives à la déclaration préalable à l’embauche, à la détention d’un titre de séjour ou d’un permis de travail, ou encore à l’affiliation à la sécurité sociale. La complicité, définie par l’article 66 du Code pénal, consiste à aider ou faciliter, sciemment, la commission d’une infraction, y compris l’emploi illégal.

Conditions d’exercice

La responsabilité pénale du salarié complice suppose la réunion de deux éléments : un acte matériel de complicité (aide, assistance, instigation) et l’intention de participer à l’infraction principale d’emploi illégal. Le salarié doit avoir eu connaissance du caractère illicite de son emploi et avoir accompli un acte positif facilitant l’infraction, tel que la fourniture de faux documents ou la dissimulation volontaire de sa situation irrégulière. La simple acceptation d’un emploi illégal, sans acte de complicité distinct, n’entraîne pas automatiquement la poursuite pénale du salarié, sauf si la loi le prévoit expressément.

Modalités pratiques

En pratique, les autorités judiciaires luxembourgeoises peuvent engager des poursuites pénales contre un salarié complice d’emploi illégal si les éléments constitutifs de la complicité sont réunis. La procédure débute généralement par un signalement de l’Inspection du travail et des mines (ITM) ou de la police grand-ducale, suivi d’une enquête pénale. Le salarié peut être entendu comme témoin, puis mis en examen s’il existe des indices graves et concordants de complicité. Les sanctions encourues sont celles prévues pour la complicité de l’infraction principale, à savoir des

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

peines d’amende et, le cas échéant, d’emprisonnement, conformément à l’article L.572-1 du Code du travail et aux articles 66 et suivants du Code pénal.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de sensibiliser les salariés sur les risques liés à l’emploi illégal et à la complicité, notamment lors de l’embauche de ressortissants étrangers ou de personnes sans autorisation de travail. Les salariés doivent s’assurer de la régularité de leur situation administrative et refuser toute demande de participation à des actes frauduleux (faux documents, dissimulation d’activité, etc.). En cas de doute, il est conseillé de consulter un conseiller juridique ou de signaler la situation à l’ITM afin d’éviter toute implication pénale.

Cadre juridique

La responsabilité pénale du salarié complice d’un emploi illégal est encadrée par les articles 66 et suivants du Code pénal luxembourgeois relatifs à la complicité, ainsi que par l’article L.572-1 du Code du travail qui sanctionne l’emploi illégal. La jurisprudence nationale confirme que la complicité suppose un acte positif et une intention frauduleuse. Les dispositions spécifiques relatives à l’emploi de ressortissants étrangers figurent aux articles L.622-1 et suivants du Code du travail.

La complicité d’emploi illégal expose le salarié à des poursuites pénales, indépendamment de la sanction administrative de l’employeur. La bonne foi du salarié peut être prise en compte, mais ne constitue pas une cause automatique d’exonération. Il est essentiel de conserver tous les documents relatifs à la régularité de l’emploi et de refuser toute participation active à des pratiques illicites.

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.