Quelles sont les obligations déclaratives lors de l'embauche d'un salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

Il n'existe pas de déclaration d'embauche à l'ITM : la plateforme **e-DET** sert aux déclarations de **détachement**, pas aux recrutements ordinaires. Les obligations réelles sont au nombre de quatre. Avant le recrutement, le **poste vacant doit être déclaré à l'ADEM** (art. L.622-4 du Code du travail). Au plus tard le jour de l'entrée en service, le **contrat de travail écrit** doit être remis en double exemplaire (art. L.121-4). Dans les **huit jours**, la **déclaration d'entrée** est adressée au Centre commun de la sécurité sociale via SECUline (art. 425 CSS). Enfin, l'employeur demande la **fiche de retenue d'impôt** à l'Administration des contributions directes.

S'y ajoutent, selon les cas, la vérification du titre de séjour et de l'autorisation de travail des ressortissants de pays tiers et l'organisation de l'examen médical d'embauche. Le retard ou l'inexactitude des déclarations au Centre commun est sanctionné par une amende d'ordre plafonnée à **2 500 euros** (art. 445 CSS).

Définition

Les **obligations déclaratives à l'embauche** regroupent l'ensemble des démarches administratives que tout employeur doit accomplir auprès des autorités compétentes lors de l'engagement d'un salarié au Luxembourg. Ces démarches visent à assurer la **régularité de l'emploi**, la **protection sociale** du salarié, la **conformité fiscale** et le respect des principes d'**égalité de traitement**.

L'objectif principal est de garantir que chaque salarié bénéficie des **droits sociaux et fiscaux** prévus par la loi, tout en permettant aux autorités de contrôler le respect des règles en matière d'emploi et de **lutte contre le travail dissimulé**.

Questions fréquentes

Faut-il vérifier les autorisations de travail des salariés étrangers ?

Oui, l'employeur vérifie les autorisations de travail pour les salariés étrangers (notamment ressortissants de pays tiers). Le défaut de vérification expose à une amende de 10.000 euros par salarié en situation irrégulière, et à des poursuites pour travail clandestin selon les articles L.571-1 et suivants CT.

L'ADEM doit-elle être notifiée à chaque embauche ?

Non, la notification à l'ADEM n'est requise que dans certains cas : recrutement issu d'une offre d'emploi déclarée à l'ADEM, embauche bénéficiant d'aides à l'emploi (jeunes 30 ans, chômeurs longue durée). L'ADEM doit aussi être informée des offres d'emploi 3 jours avant publication.

Qu'est-ce qu'une déclaration e-DET à l'ITM ?

La déclaration e-DET est la déclaration préalable d'embauche à l'Inspection du travail et des mines (ITM), à effectuer au plus tard le jour d'entrée du salarié. Elle complète la déclaration au CCSS et permet à l'ITM de contrôler la régularité des embauches et des conditions de travail.

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

Quelles obligations déclaratives lors de l'embauche au Luxembourg ?

Cinq obligations principales : déclaration préalable à l'ITM via e-DET au plus tard le jour d'entrée, affiliation au CCSS dans les 8 jours via SECUline, demande de fiche de retenue d'impôt à l'ACD, inscription au registre du personnel, notification à l'ADEM dans certains cas.

Quelles obligations envers l'Administration des contributions directes ?

L'employeur doit demander la fiche de retenue d'impôt auprès de l'ACD pour chaque nouveau salarié. La fiche détermine la classe d'imposition et les abattements applicables au calcul de l'impôt sur le revenu prélevé à la source par l'employeur sur le salaire.

Quelles sanctions pour défaut d'obligations déclaratives à l'embauche ?

Le non-respect expose à des sanctions administratives et pénales cumulables : amende CCSS jusqu'à 2.500 euros par salarié, amende ITM, amendes pour travail clandestin (articles L.571-1 CT), sanctions ACD pour défaut de retenue à la source. La responsabilité civile peut être engagée.

Conditions d’exercice

Les obligations déclaratives s'imposent à **tout employeur** (personne physique ou morale) qui engage un salarié sous **contrat de travail**, quelle que soit la forme ou durée du contrat (**CDI, CDD, intérim, apprentissage**, etc.).

Critère	Portée
Salariés concernés	Résidents et non-résidents, quelle que soit leur nationalité
Durée de travail	Temps plein comme temps partiel, sans seuil d'heures
Forme du contrat	CDI, CDD, intérim, apprentissage, contrat étudiant
Entreprise	Toutes tailles et tous secteurs, y compris l'employeur particulier
Démarches supplémentaires	Titre de séjour et autorisation de travail pour les ressortissants de pays tiers

Ces obligations sont **obligatoires dès l'embauche** et le non-respect peut entraîner des **sanctions administratives et pénales**, ainsi que la remise en cause de la relation de travail.

Modalités pratiques

Les échéances ne partent pas toutes de l'entrée en service : la déclaration du poste vacant est antérieure au recrutement, le contrat écrit est dû le jour même, et seule la déclaration au Centre commun bénéficie d'un délai de huit jours.

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

Démarche	Destinataire	Délai	Base légale
Déclaration du poste vacant	ADEM	Avant le recrutement ; tout poste vacant sur le territoire est concerné, hors emplois du secteur public à conditions d'admission réglementées	Art. L.622-4 du Code du travail
Contrat de travail écrit	Salarié	Au plus tard au moment de l'entrée en service, en double exemplaire	Art. L.121-4 du Code du travail
Déclaration d'entrée	Centre commun de la sécurité sociale, via SECUline (DECAFF)	Huit jours ; même délai pour toute sortie ou tout changement	Art. 425 CSS
Fiche de retenue d'impôt	Administration des contributions directes	Dès l'embauche, pour appliquer la retenue dès le premier salaire	Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
Examen médical d'embauche	Service de santé au travail	Préalable pour le travail de nuit et les postes à risques ; dans les deux mois pour les autres postes, le contrat étant conclu sous condition résolutoire	Art. L.326-1 du Code du travail
Titre de séjour et autorisation de travail	Employeur (vérification et conservation d'une copie)	Avant l'entrée en service, pour les ressortissants de pays tiers	Loi modifiée du 29 août 2008

Aucun registre du personnel ni état nominatif des salariés n'est imposé par le droit luxembourgeois : les seuls registres obligatoires sont ceux du temps de travail, du dimanche, des jours fériés, des stages, de la sécurité et des accidents de plus de trois jours.

Pratiques et recommandations

La déclaration du poste vacant à l'ADEM est la démarche la plus souvent omise, parce qu'elle intervient avant que le dossier RH n'existe. Elle conditionne pourtant l'instruction ultérieure des autorisations de travail : l'entreprise qui recrute un ressortissant de pays tiers sans avoir déclaré le poste se heurte au refus de l'autorisation.

SECUline centralise les déclarations d'entrée, de sortie et de changement. Les accusés de réception sont à archiver : ce sont eux qui prouvent le respect du délai de huit jours devant le Centre commun, et non la date de rédaction du contrat.

Pour les ressortissants de pays tiers, la vérification du titre de séjour doit précéder l'entrée en service et sa copie être conservée pendant toute la période d'emploi. L'employeur qui s'en dispense s'expose à l'amende administrative de 10 000 euros par ressortissant de l'article L.572-4 du Code du travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.121-4	Contrat de travail écrit remis au plus tard à l'entrée en service
Code du travail, art. L.622-4 et L.622-7	Déclaration obligatoire de tout poste vacant à l'ADEM
Code du travail, art. L.326-1	Examen médical d'embauche : préalable pour le travail de nuit et les postes à risques, dans les deux mois pour les autres
CSS, art. 445	Amende d'ordre plafonnée à 2 500 euros en cas de déclaration tardive ou inexacte
Art. 442 CSS	Renseignements que l'employeur doit pouvoir fournir lors d'un contrôle : identité, lieu de travail, durée d'occupation et rémunération des salariés
Code du travail, art. L.251-1 et s.	Égalité de traitement
CSS, art. 1er et s.	Affiliation CCSS

Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu — retenue à la source sur les traitements et salaires, fiche de retenue d'impôt

Loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration (autorisation de travail)

Article 425 du Code de la sécurité sociale — déclarations d'entrée, de sortie et de changement dans les huit jours

La déclaration tardive ou inexacte au Centre commun est sanctionnée par une amende d'ordre modulable plafonnée à **2 500 euros** (art. 445 CSS) ; les manquements intentionnels relèvent des amendes pénales de 251 à 6 250 euros de l'article 449 CSS. La plateforme e-DET ne concerne que le détachement de salariés : l'utiliser pour un recrutement ordinaire ne remplit aucune obligation.

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.