Quelles sont les conséquences d'une embauche non déclarée au Luxembourg ?

Réponse courte

L'**embauche non déclarée au Luxembourg** expose l'employeur à des **sanctions administratives, civiles et pénales cumulables**. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut constater l'infraction et transmettre le dossier au **ministère du Travail** pour sanctions. Les **amendes administratives** varient selon les infractions : **10 000 euros** par ressortissant de pays tiers en situation irrégulière, sanctions pour **travail clandestin** selon les articles L.571-1 et suivants.

Le **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** réclame le **paiement rétroactif** des cotisations sociales, majorées d'intérêts et de pénalités. L'**Administration des contributions directes** exige les **retenues d'impôt** non versées. Le **salarié non déclaré** peut saisir le **tribunal du travail** pour faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail et obtenir le paiement des salaires, congés et indemnités dus.

Sur le plan pratique, l'absence de déclaration **prive le salarié** de ses droits sociaux et fiscaux, et expose l'employeur à un **risque élevé** lors de contrôles ITM. Il est impératif de déclarer chaque embauche **dans les 8 jours** au CCSS et de conserver la preuve de cette démarche.

Définition

L'**embauche non déclarée**, également appelée **travail clandestin** ou **travail dissimulé**, correspond à la situation dans laquelle un employeur engage un salarié sans effectuer les **déclarations obligatoires** auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** dans les 8 jours de l'engagement. Cette pratique prive le salarié de ses **droits sociaux** (maladie, accident, pension, chômage) et **fiscaux**.

L'absence de déclaration concerne toute **relation de travail**, indépendamment de la forme du contrat, de la durée de l'emploi ou du consentement du salarié. La **jurisprudence luxembourgeoise** retient l'existence d'un contrat de travail dès lors qu'une prestation est réalisée sous l'**autorité de l'employeur**, même en l'absence de formalisation écrite. Le **travail clandestin** au sens de l'article L.571-1 du Code du travail luxembourgeois englobe ces situations de non-déclaration.

Questions fréquentes

Comment éviter les sanctions pour embauche non déclarée ?

L'employeur doit déclarer chaque embauche dans les 8 jours au CCSS via SECUline, conserver la preuve de cette démarche, vérifier les autorisations de travail des étrangers, et tenir les registres requis. Un audit interne périodique des déclarations protège contre les contrôles ITM et CCSS.

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

Le salarié non déclaré peut-il agir contre son employeur ?

Oui, le salarié non déclaré peut saisir le Tribunal du travail pour faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail et obtenir le paiement des salaires, congés et indemnités dus. Il peut aussi solliciter l'ADEM, l'ITM et le CCSS pour la régularisation rétroactive des droits sociaux.

Que peut réclamer l'AED en cas d'embauche non déclarée ?

L'Administration de l'enregistrement (AED) exige les retenues à la source non versées sur l'impôt sur le revenu, avec pénalités et intérêts. Cette régularisation rétroactive sur les rémunérations dissimulées peut représenter des sommes importantes, en plus des amendes pour fraude fiscale caractérisée.

Que peut réclamer le CCSS en cas d'embauche non déclarée ?

Le CCSS réclame le paiement rétroactif des cotisations sociales sur 5 ans (prescription), majorées d'intérêts moratoires de 0,6% par mois et de pénalités. La régularisation rétroactive peut représenter des sommes très importantes, mettant en péril la trésorerie de l'entreprise.

Quelles amendes pour ressortissant de pays tiers en situation irrégulière ?

L'amende administrative atteint 10.000 euros par ressortissant de pays tiers en situation irrégulière. Cette sanction s'ajoute aux poursuites pour travail clandestin selon les articles L.571-1 et suivants CT. La récidive aggrave les sanctions et peut entraîner l'interdiction d'exercer.

Quelles sont les conséquences d'une embauche non déclarée au Luxembourg ?

Une embauche non déclarée expose l'employeur à des sanctions administratives, civiles et pénales cumulables. L'ITM peut transmettre au ministère du Travail. Amendes administratives : 10.000 euros par ressortissant de pays tiers, sanctions pour travail clandestin (art. L.571-1 CT). Le CCSS réclame le paiement rétroactif des cotisations.

Conditions d’exercice

L'infraction est constituée par le seul défaut de déclaration : ni le consentement du salarié ni la brièveté de l'occupation n'y changent rien.

Situation	Déclaration due	Conséquence du défaut
CDI et CDD	Dans les huit jours de l'entrée en service	Amende d'ordre (art. 445 CSS) et rappel de cotisations
Intérim et prêt de main-d'œuvre	Oui, par l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise de travail intérimaire selon le cas	Idem
Apprentissage et stages rémunérés	Oui	Idem
Emplois saisonniers et occasionnels	Oui, sauf dispense de l'art. 4, al. 1 CSS	Idem
Ressortissants de pays tiers	Oui, après vérification du titre de séjour et de travail	Amende administrative de 10 000 € par personne (art. L.572-4 CT)
Travail sans autorisation d'établissement	—	Travail clandestin, interdit par l'art. L.571-1 CT
Consentement du salarié	Sans effet	L'infraction reste constituée

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

L'employeur conserve l'accusé de réception de chaque déclaration : c'est la seule preuve opposable lors d'un contrôle de l'ITM ou du Centre commun.

Modalités pratiques

Les sanctions ne s'excluent pas : l'amende administrative, le rappel de cotisations et l'action du salarié devant le tribunal du travail se cumulent.

Terrain	Ce qui est encouru	Base légale
Amende administrative	10 000 € par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier, prononcée par le ministre du Travail sur rapport du directeur de l'ITM, exigible après trente jours	Art. L.572-4 CT
Travail clandestin	Interdiction, constatée par procès-verbal de l'ITM	Art. L.571-1 CT
Amende d'ordre	Modulable, plafonnée à 2 500 €, pour le défaut de déclaration	Art. 445 CSS
Rappel de cotisations	Cotisations rétroactives, majorations et intérêts moratoires	Art. 428 et 430 CSS
Prescription allongée	Trente ans lorsque des retenues sur salaires n'ont pas été versées	Art. 432, al. 1 CSS
Retenue d'impôt	Retenues à la source non versées, réclamées par l'ACD, majorées d'intérêts	Loi modifiée du 4 décembre 1967
Action du salarié	Reconnaissance du contrat, salaires, congés et indemnités devant le tribunal du travail	Art. L.121-1 et suivants CT
Recouvrement	Contrainte rendue exécutoire par le président du conseil d'administration du Centre commun	Art. 429, al. 2 CSS

Pratiques et recommandations

La non-déclaration se distingue du retard par l'intention, alors que les obligations déclaratives sont les mêmes. Un retard relève de l'amende d'ordre de l'article 445 CSS ; l'occupation sciemment dissimulée relève des articles L.571-1 et suivants CT, et l'emploi d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier expose à l'amende de 10 000 euros par personne de l'article L.572-4 CT.

Le rappel de cotisations porte sur toute la période d'occupation, majoré des intérêts moratoires. Il n'est pas récupérable sur le salarié, dont les droits sont par ailleurs rétablis rétroactivement.

Les points de fuite habituels sont les stagiaires, les apprentis, les occupations de quelques jours et les salariés d'un sous-traitant travaillant sur le même site. Sur ce dernier point, l'article L.281-1 CT permet à l'ITM d'enjoindre au prestataire de faire cesser la situation chez son sous-traitant.

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

Une régularisation spontanée, avant tout contrôle, pèse dans la modulation de l'amende d'ordre. Elle suppose une déclaration rectificative portant la date d'entrée réelle et le règlement des cotisations correspondantes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 425 CSS	Déclaration d'entrée dans les huit jours
Art. 445 CSS	Amende d'ordre modulable, plafonnée à 2 500 €
Art. 429, al. 2 CSS	Contrainte exécutoire du président du conseil d'administration du Centre commun
Art. 432, al. 1 CSS	Prescription de trente ans pour les retenues non versées
Art. L.571-1 CT	Interdiction du travail clandestin
Art. L.572-4 CT	Amende administrative de 10 000 € par ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier
Art. L.572-5 CT	Circonstances aggravantes : huit jours à un an et amende de 2 501 à 125 000 € par ressortissant
Art. L.614-1 et suivants CT	Pouvoirs de l'inspectorat du travail : constatations, procès-verbaux et exigence des autorisations de travail et de séjour

L'absence de déclaration d'un salarié expose l'employeur à des **sanctions financières lourdes** et à des **risques de contentieux**. Les **contrôles ITM** sont en augmentation et la **coopération entre administrations** facilite la détection des infractions. Il est fortement conseillé de mettre en place un **contrôle interne strict** et de documenter chaque étape du processus d'embauche.

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.