

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 de l'enregistrement (AED)** exige les **retenues à la source** 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.

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'**obligation de déclaration au CCSS** s'applique à tout employeur luxembourgeois, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, intérim, temps partiel, stage, apprentissage, etc.), dès le **premier jour d'activité** du salarié. La **déclaration d'entrée** doit être effectuée dans les **8 jours suivant l'engagement**.

Le **non-respect de cette obligation** constitue une infraction, même si le salarié est informé ou consentant. Sont concernés :

Tous les types d'emploi :

- **Contrats de travail** classiques (CDI, CDD)
- **Travail intérimaire** et prêt de main-d'œuvre
- **Apprentissage** et stages conventionnés
- **Emplois saisonniers** et occasionnels
- **Ressortissants de pays tiers** (avec obligation supplémentaire de vérifier les autorisations)

Obligations spécifiques :

- **Égalité de traitement** entre tous les salariés
- **Traçabilité** des démarches d'embauche
- **Conservation** des justificatifs de déclaration

Modalités pratiques

En cas de **contrôle par l'ITM**, la non-déclaration d'un salarié est constatée par **procès-verbal** et entraîne plusieurs types de sanctions :

Sanctions administratives :

- **10 000 euros d'amende** par ressortissant de pays tiers en situation irrégulière (article [L.574-4](#))
- **Sanctions pour travail clandestin** selon les articles [L.571-1](#) et suivants
- **Fermeture temporaire** possible de l'établissement
- **Exclusion des marchés publics** et aides publiques

Réclamations financières :

- **CCSS** : paiement rétroactif des **cotisations sociales** (maladie, accident, pension, chômage, dépendance) avec **majorations et intérêts**
- **AED** : **retenues à la source** non versées, majorées d'intérêts de retard
- **Pénalités de retard** et frais de recouvrement

Recours du salarié :

- **Tribunal du travail** : reconnaissance du contrat de travail
- **Paiement des salaires** dus avec rappels
- **Indemnités de congés payés** non pris
- **Indemnités de fin de contrat** selon le droit du travail
- **Réparation des préjudices** subis (absence de couverture sociale)

Cumul des sanctions : Les sanctions administratives, civiles et pénales sont **cumulables**. L'employeur peut être tenu responsable des **préjudices** subis par le salarié et les organismes sociaux.

Pratiques et recommandations

Déclarer chaque embauche **avant ou dans les 8 jours** de la prise de fonction effective du salarié, en utilisant la **procédure électronique DECAFF** via SECUline ou le formulaire papier du [CCSS](#).

Prévenir les risques en instaurant un contrôle interne rigoureux des procédures d'embauche, en vérifiant systématiquement les **documents d'identité** et autorisations de travail, en conservant les accusés de réception [CCSS](#) et en formant le personnel RH aux obligations déclaratives.

Vérifier les sous-traitants et leurs déclarations, exercer une vigilance renforcée pour les **stagiaires, apprentis et travailleurs occasionnels**, documenter chaque étape d'embauche et mettre à jour régulièrement les procédures selon les évolutions législatives.

Consulter l'ITM ou le CCSS en cas de doute sur les situations complexes. Une **régularisation spontanée** avant contrôle peut atténuer les sanctions. Le recours à un conseil juridique spécialisé est recommandé.

Anticiper la surveillance accrue : les **contrôles ITM** sont de plus en plus fréquents, la coopération entre administrations (ITM, CCSS, AED, Police) se renforce et l'échange de données facilite la détection des anomalies.

Cadre juridique

Les obligations et sanctions relatives à l'embauche non déclarée sont encadrées par :

Référence	Objet
Code du travail, art. <u>L.571-1</u> et s.	Travail clandestin et sanctions
Code du travail, art. <u>L.574-4</u>	Sanctions pour emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière
Code du travail, art. <u>L.142-1</u> et s.	Pouvoirs de contrôle de l' <u>ITM</u>
Code du travail, art. <u>L.251-1</u>	Égalité de traitement
Code de la sécurité sociale	Obligations de déclaration et cotisations
Règlements grand-ducaux	Modalités <u>CCSS</u>
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation des personnes et immigration
Loi modifiée du 12 mai 2023	Renforcement des sanctions contre le travail dissimulé
Jurisprudence luxembourgeoise	Reconnaissance de la relation de travail

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.