Les entreprises sans salarié doivent-elles effectuer des déclarations sociales ?

Réponse courte

Les entreprises sans salarié ne sont **pas tenues d'effectuer de déclarations sociales périodiques** relatives à la masse salariale : ni la déclaration mensuelle de salaires au CCSS (DECSAL via SECUline), ni la déclaration annuelle des rémunérations (modèle 160) auprès de l'ACD. Aucune retenue à la source sur salaires n'est requise tant qu'aucun contrat de travail n'existe.

Cependant, si un **mandataire social**, associé ou dirigeant perçoit une rémunération au titre de son activité dans la structure, l'entreprise ou l'intéressé doit procéder à son **affiliation auprès du CCSS** (régime des indépendants ou des mandataires sociaux) et effectuer les déclarations correspondantes. En l'absence de toute rémunération et d'activité salariée, aucune déclaration sociale périodique n'est exigée.

Définition

Une **entreprise sans salarié** est une entité juridique — personne physique ou morale (entreprise individuelle, SARL, SA, association) — qui n'emploie aucun travailleur lié par un contrat de travail au sens de l'Art. L.121-1 du Code du travail. L'absence de salarié ne signifie pas nécessairement l'absence d'activité professionnelle : les dirigeants ou associés peuvent exercer une activité sans lien de subordination salariale.

Les **mandataires sociaux** (gérants, administrateurs) et les **travailleurs indépendants** relèvent de régimes d'affiliation distincts du régime général des salariés, avec leurs propres obligations déclaratives auprès du CCSS.

Questions fréquentes

Comment déclarer une rémunération d'un mandataire social ?

Le mandataire social rémunéré (gérant, administrateur) est affilié au CCSS soit comme indépendant (gérants minoritaires SARL plus de 25%), soit via le formulaire salarié. La déclaration suit les règles standards : 8 jours après le début de l'activité rémunérée, via SECUline ou MyGuichet.lu.

Faut-il déclarer un mandataire social rémunéré ?

Oui, si un mandataire social, associé ou dirigeant perçoit une rémunération au titre de son activité, l'entreprise ou l'intéressé doit procéder à son affiliation au CCSS (régime des indépendants ou des mandataires sociaux) et effectuer les déclarations correspondantes selon son statut.

Le dirigeant non rémunéré doit-il être affilié ?

Non, en l'absence de rémunération et d'activité salariée, aucune déclaration sociale périodique n'est exigée pour le dirigeant. L'absence d'affiliation signifie aussi absence de couverture sociale propre. Une coassurance ou affiliation volontaire personnelle peut être envisagée pour la protection santé.

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

Les entreprises sans salarié doivent-elles effectuer des déclarations sociales ?

Non, les entreprises sans salarié ne sont pas tenues d'effectuer de déclarations sociales périodiques relatives à la masse salariale : ni DECSAL au CCSS via SECUline, ni déclaration annuelle modèle 160 à l'ACD. Aucune retenue à la source n'est requise sans contrat de travail.

Que se passe-t-il si l'entreprise embauche après une période sans salarié ?

Lors de la première embauche, l'entreprise doit procéder à son immatriculation employeur au CCSS si non encore réalisée, puis effectuer la déclaration d'entrée du salarié dans les 8 jours via SECUline. Le matricule employeur est attribué après immatriculation initiale.

Une SARL sans employé doit-elle s'immatriculer au CCSS ?

L'immatriculation au CCSS est nécessaire si l'entreprise compte au moins un salarié ou un dirigeant rémunéré. Sans rémunération ni activité salariée, aucune immatriculation employeur n'est requise. L'immatriculation au RCS (Registre de commerce) reste obligatoire pour la personne morale.

Conditions d’exercice

Situation	Déclarations CCSS requises	Déclarations ACD requises
Aucun salarié, aucun dirigeant rémunéré	? Aucune	? Aucune retenue source
Dirigeant / mandataire rémunéré	? Affiliation + déclarations régime indépendant / mandataire	? Retenue source si statut salarié fiscal
Premier salarié recruté	? DECAFF (déclaration d'entrée) dans les **8 jours**	? Fiche retenue d'impôt à l'ACD

Modalités pratiques

Une entreprise sans salarié n'est pas hors du champ : elle doit surveiller trois bascules, chacune ouvrant des obligations immédiates.

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

Situation	Obligation déclenchée	Délai	Base légale
Aucun salarié, aucun dirigeant rémunéré	Aucune déclaration mensuelle ; l'entreprise reste toutefois immatriculable en cas de changement	—	—
Premier salarié	Immatriculation de l'employeur, puis déclaration d'entrée via SECUline (DECAFF)	Huit jours suivant l'engagement	Art. 425 CSS
Déclaration des rémunérations	Assiettes cotisables et heures supplémentaires (DECSAL)	Mensuelle	Art. 426 CSS
Fiche de retenue d'impôt	Demande à l'Administration des contributions directes	Dès l'embauche	Loi modifiée du 4 décembre 1967
Dirigeant rémunéré non salarié	Affiliation au régime des non-salariés, selon le statut juridique exact	Huit jours suivant le début de l'activité	Art. 425 CSS
Poste vacant	Déclaration de tout poste vacant à l'ADEM, avant le recrutement	Avant le recrutement	Art. L.622-4 CT

En cas de **changement de situation** (premier salarié, début de rémunération d'un dirigeant) :

- Procéder sans délai à l'immatriculation auprès du CCSS et à la déclaration d'entrée (DECAFF via SECUline) — délai : **8 jours** suivant l'engagement
- Mettre en place les déclarations mensuelles de salaires (DECSAL via SECUline) : délai de 10 jours après réception de la liste mensuelle
- Informer l'ACD et obtenir la fiche de retenue d'impôt du salarié

Pour un **mandataire social ou dirigeant rémunéré** non salarié, l'affiliation au régime des non-salariés s'effectue directement auprès du CCSS — les modalités dépendent du statut juridique exact (gérant majoritaire de SARL, administrateur de SA, travailleur indépendant, etc.).

La vérification régulière du statut social de l'entreprise (aucun salarié, affiliation correcte des dirigeants) est conseillée pour éviter tout redressement en cas de contrôle.

Pratiques et recommandations

Vérifier régulièrement que la situation de l'entreprise au CCSS est exacte (aucun salarié actif, statut des dirigeants) — toute discordance peut générer une amende d'ordre. En cas d'embauche du premier salarié, la déclaration d'entrée DECAFF doit être effectuée **avant** la prise de poste (ou au plus tard dans les 8 jours).

Conserver une documentation à jour attestant de l'absence de salariés (extraits CCSS confirmant l'absence d'affiliés), notamment pour les contrôles du CCSS ou de l'ITM. La traçabilité des démarches est essentielle pour limiter tout risque de redressement.

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

En cas de doute sur la qualification d'une activité (dirigeant salarié vs non salarié, critères de subordination) ou sur la nécessité d'une affiliation spécifique, solliciter un avis écrit du CCSS. Cette démarche sécurise la situation et évite tout malentendu lors d'un contrôle ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 Code du travail	Définition du contrat de travail (salarié) — lien de subordination
Art. 425 CSS	Déclarations d'entrée, de sortie et de changement au Centre commun, dans les huit jours
Art. 425 et s. CSS	Affiliation des salariés au CCSS et obligations déclaratives des employeurs
Art. 1er et 2 CSS	Champ d'application de la sécurité sociale luxembourgeoise
Art. 425 CSS	Déclarations d'entrée, de sortie et de tout changement au Centre commun dans les huit jours
SECUline / CCSS	Plateforme officielle (DECAFF, DECSAL) : ccss.public.lu
ITM + CCSS	Corps de contrôle compétents pour les employeurs (droit du travail et cotisations)

L'**IGSS** (Inspection générale de la sécurité sociale) ne contrôle pas les entreprises directement — elle supervise les institutions de sécurité sociale (CCSS, CNAP, CNS, etc.). Les contrôles d'entreprises relèvent du **CCSS** (affiliations et cotisations) et de l'**ITM** (Code du travail). Cette distinction est importante pour orienter correctement toute demande de vérification.

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.