

Le défaut de déclaration préalable à l'embauche peut-il entraîner une interdiction d'embauche au Luxembourg ?

Réponse courte

Le défaut de déclaration préalable à l'embauche expose l'employeur à des **sanctions administratives** graduées, mais n'entraîne pas d'interdiction d'embauche pour un simple retard déclaratif. Pour une déclaration d'entrée tardive au CCSS, l'amende est de **50 € par mois de retard**, plafonnée à **2.500 €**, après un délai de tolérance de 30 jours. Pour une omission qualifiée (non-affiliation délibérée), les sanctions peuvent atteindre **251 à 5.000 € par salarié** en vertu de la loi modifiée du 12 septembre 2003.

Une **interdiction d'exercer** (jusqu'à **3 ans**) et une **fermeture d'établissement** (jusqu'à **5 ans**) constituent des peines accessoires prévues à l'article L.572-6 du Code du travail, mais uniquement dans le cas spécifique de l'emploi de **ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier**. Elles ne s'appliquent pas au seul défaut de déclaration ordinaire.

En cas de manquements graves ou répétés assimilables à du **travail clandestin**, l'ITM peut dresser procès-verbal transmis au parquet, ouvrant la voie à des poursuites pénales. La récidive dans les 3 ans entraîne le doublement des amendes administratives.

L'employeur doit effectuer la déclaration d'entrée via **SECULine** dans les **8 jours** suivant le début de la relation de travail. En cas de contrôle, il doit être en mesure de produire immédiatement la preuve de déclaration pour chaque salarié présent.

Définition

La déclaration préalable à l'embauche est l'obligation faite à tout employeur d'affilier chaque salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dans les **8 jours** suivant son engagement, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérim). Cette formalité permet l'affiliation aux branches de l'assurance maladie-maternité, pension, accident et dépendance. Son omission constitue une infraction administrative, et dans les cas les plus graves, une infraction pénale assimilable au travail clandestin.

L'obligation s'impose pour tous les salariés sans exception, y compris les travailleurs frontaliers, les apprentis et les salariés en période d'essai.

Conditions d'exercice

Les sanctions dépendent de la nature et de la gravité du manquement. Un simple retard de déclaration (au-delà du délai de tolérance de 30 jours) déclenche une amende automatique du CCSS. Une omission totale, ou une déclaration intentionnellement fautive, peut être assimilée à une non-affiliation et faire l'objet d'une procédure de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

L'interdiction d'exercer et la fermeture d'établissement ne s'appliquent qu'en présence de l'infraction spécifique de l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (Art. L.572-6 Code du travail) — infraction distincte du simple défaut de déclaration préalable ordinaire.

Situation	Sanction applicable	Base légale
Déclaration d'entrée tardive (> 30 j tolérance)	50 €/mois retard, max 2.500 €	<u>CCSS</u> (CSS Art. 425-435)
Non-affiliation / omission qualifiée	251 à 5.000 €/salarié	Loi 12.09.2003, Art. 18
Récidive dans les 3 ans (loi 12.09.2003)	Doublement ? max 10.000 €/salarié	Loi 12.09.2003, Art. 18
Emploi de ressortissant de pays tiers irrégulier	Interdiction d'exercer max 3 ans + fermeture max 5 ans	Art. <u>L.572-6</u> Code du travail

Modalités pratiques

Étape	Contenu	Délai / Plateforme
Déclaration d'entrée	Affiliation du salarié à la sécurité sociale	Dans les 8 jours via SECUline (DECAFF)
Amende <u>CCSS</u> (retard)	50 €/mois au-delà de 30 jours de tolérance, plafond 2.500 €	Automatique <u>CCSS</u>
PV <u>ITM</u>	Constatation infraction + transmission parquet	Art. <u>L.614-12</u> Code du travail
Opposition amende <u>ITM</u>	Lettre recommandée motivée au directeur <u>ITM</u>	15 jours dès notification
Recours	Recours en réformation devant tribunal administratif	Suite à décision <u>ITM</u>

Paiement nonobstant contestation : les cotisations réclamées restent dues dans les 10 jours de l'extrait de compte CCSS, même pendant toute procédure de contestation.

Pratiques et recommandations

Systématiser la déclaration d'entrée CCSS via SECUline **avant ou le jour** de la prise de fonction effective de chaque salarié, y compris pour les contrats courts, les remplacements et les travailleurs intérimaires. Conserver l'accusé de réception SECUline comme preuve opposable en cas de contrôle.

Mettre en place une procédure interne de contrôle des affiliations CCSS, avec un double-check automatique à chaque embauche. Les responsables RH doivent pouvoir produire, à tout moment, la preuve de déclaration pour l'ensemble du personnel présent sur site.

En cas de retard constaté, régulariser immédiatement via une déclaration rectificative — toute régularisation spontanée avant contrôle constitue une circonstance atténuante. Pour les litiges impliquant des ressortissants de pays tiers, solliciter impérativement l'avis d'un juriste spécialisé en droit social et en droit de l'immigration luxembourgeois, les sanctions accessoires étant beaucoup plus lourdes dans ce contexte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 425-435 CSS	Affiliation et obligations déclaratives des employeurs auprès du <u>CCSS</u>
Art. 18, loi modifiée du 12 septembre 2003	Sanctions pour omissions/inexactitudes dans les déclarations sociales ; 251-5.000 €/salarié ; doublement en récidive (3 ans)
Art. <u>L.614-12</u> Code du travail	Constatation des infractions par l' <u>ITM</u> ; procès-verbaux transmis au parquet
Art. <u>L.572-6</u> Code du travail	Peines accessoires (interdiction d'exercer max 3 ans / fermeture max 5 ans) — uniquement pour emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier

L'**interdiction d'embauche** n'existe pas comme sanction autonome du seul défaut de déclaration préalable ordinaire. Elle ne peut être prononcée, sous la forme d'une interdiction d'exercer, qu'en cas d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (Art. L.572-6 Code du travail). Confondre ces deux régimes conduirait à une appréciation erronée du risque juridique réel.

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.