Qui doit déclarer les salariés au Luxembourg : siège social ou établissement secondaire ?

Réponse courte

La déclaration des salariés au CCSS incombe à l'entité qui procède à l'**engagement effectif** du salarié. Un numéro d'employeur distinct attribué à un établissement secondaire n'y change rien : il ne sert qu'à la gestion administrative, l'entité juridique restant seule employeur déclarant et débitrice des cotisations (art. 425 et 428 CSS).

La déclaration doit mentionner l'entité juridique employeur et, le cas échéant, l'établissement secondaire concerné. En cas de doute sur l'autonomie administrative d'un établissement, contacter directement le CCSS pour confirmation.

Le critère est la **personnalité juridique**, non l'implantation : c'est l'entité qui a conclu le contrat de travail qui déclare et qui répond des cotisations. Un établissement secondaire sans personnalité propre ne déclare pas en son nom, même s'il dispose de son propre numéro d'employeur pour la gestion.

Définition

La **déclaration des salariés** regroupe l'ensemble des formalités légales obligatoires lors de l'engagement : déclaration d'entrée au CCSS (Art. 425 CSS — 8 jours), qui déclenche l'affiliation aux différentes branches de la sécurité sociale (CNS, CNAP, AAA). La distinction entre siège social et établissement secondaire est essentielle pour déterminer le numéro d'employeur à utiliser dans les déclarations SECUline et pour attribuer correctement les cotisations à l'entité employeur concernée.

Questions fréquentes

Comment harmoniser les déclarations CCSS dans une entreprise multi-sites ?

Définir clairement quel numéro d'employeur utiliser pour chaque site, former les RH locaux aux procédures SECUline, et tenir un registre interne de la répartition des salariés par entité juridique déclarante. Cette traçabilité est essentielle en cas de contrôle CCSS.

Comment vérifier l'immatriculation d'un établissement secondaire ?

Vérifier systématiquement l'immatriculation auprès du CCSS avant toute embauche, en contactant le centre commun ou via MyGuichet.lu. En cas de doute sur l'autonomie administrative, solliciter une confirmation écrite du CCSS avant la première déclaration d'entrée.

Le lieu de travail peut-il différer du siège social déclarant ?

Oui, le lieu effectif de travail peut différer de l'adresse du siège social et doit être correctement mentionné dans les déclarations SECUline. Les bulletins de salaire (art. L.125-7 Code du travail), affiliations et déclarations fiscales doivent correspondre à l'entité déclarée.

Quelle entité est employeur au sens de la sécurité sociale ?

L'employeur au sens de la sécurité sociale est la personne physique ou morale qui conclut le contrat de travail et exerce l'autorité sur le salarié. La structure interne de l'entreprise (organigramme, délégation de pouvoirs) ne modifie pas cette règle légale (art. L.121-1 Code du travail).

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

Qui doit déclarer les salariés au CCSS en cas d'établissements multiples ?

La déclaration incombe à l'entité qui procède à l'engagement effectif. Si l'établissement secondaire dispose d'un numéro d'employeur distinct CCSS, c'est lui qui déclare. Sinon, la responsabilité revient au siège social qui centralise toutes les formalités (art. 425 CSS, 8 jours).

Un établissement secondaire sans personnalité juridique peut-il être employeur ?

Non, un établissement secondaire sans personnalité juridique propre ne peut pas être employeur à part entière. Dans ce cas, c'est toujours le siège social (ou la société mère luxembourgeoise) qui reste l'employeur déclarant aux yeux du CCSS et des autorités sociales.

Conditions d’exercice

Situation	Responsable de la déclaration	Base légale
Établissement secondaire avec numéro CCSS distinct	L'**entité juridique** reste l'employeur déclarant ; le numéro distinct ne sert qu'à la gestion administrative	Art. 425 CSS
Établissement secondaire sans numéro distinct	Le **siège social** — centralise toutes les déclarations	Art. 425 CSS
Salarié travaillant sur plusieurs sites	L'entité qui conclut le contrat de travail et exerce l'autorité	Art. 425 CSS + Art. L.121-1 CDT
Entreprise multi-sites étrangère	L'entité juridique luxembourgeoise (siège ou établissement) qui emploie le salarié au Luxembourg	Art. 1 CSS

L'**employeur** au sens de la sécurité sociale est la personne physique ou morale qui conclut le contrat de travail et exerce l'autorité sur le salarié. La structure interne de l'entreprise (organigramme, délégation de pouvoirs) ne modifie pas cette règle légale.

Modalités pratiques

La déclaration suit l'employeur juridique, pas le lieu de travail : c'est la règle qui départage siège et établissement secondaire.

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

Situation	Qui déclare	Remarque
Établissement sans personnalité juridique	Le siège, en tant qu'employeur	Le numéro d'employeur de l'établissement ne sert qu'à la gestion
Filiale dotée de la personnalité juridique	La filiale, employeur à part entière	Numéro d'employeur propre, cotisations propres
Entreprise étrangère sans établissement	L'entreprise étrangère elle-même, après enregistrement au Centre commun	Art. 413 et 425 CSS
Détachement	L'employeur d'origine, avec déclaration à l'ITM	Art. L.142-2 CT
Cohérence	Bulletins, affiliations et déclarations fiscales rattachés à la même entité	Art. L.125-7, § 1er CT
Solidarité	Entrepreneur principal tenu avec ses sous-entrepreneurs pour les cotisations	Art. 431 et 444 CSS

La déclaration d'entrée s'effectue via **SECUline** ou MyGuichet.lu, en mentionnant le numéro d'employeur de l'entité concernée (siège ou établissement secondaire). Si l'établissement secondaire est immatriculé séparément auprès du CCSS, il doit utiliser son propre numéro d'employeur pour toutes les déclarations des salariés qui y travaillent. Dans le cas contraire, le siège social centralise les déclarations avec son numéro d'employeur.

Les décomptes de salaire (art. L.125-7, § 1er CT), affiliations et déclarations fiscales doivent correspondre à l'entité déclarée lors de l'embauche, afin d'assurer la cohérence et la traçabilité des données. Le lieu effectif de travail du salarié doit être correctement mentionné dans les déclarations SECUline — il peut différer de l'adresse du siège social.

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement l'immatriculation de chaque établissement secondaire auprès du CCSS avant toute embauche. Cette vérification s'effectue directement via le service CCSS en contactant le centre commun ou en consultant MyGuichet.lu. En cas de doute sur l'autonomie administrative d'un établissement, solliciter une confirmation écrite du CCSS avant la première déclaration.

Les entreprises multi-sites doivent harmoniser leurs procédures internes pour éviter les déclarations erronées : définir clairement quel numéro d'employeur utiliser pour chaque site, former les RH locaux aux procédures SECUline, et tenir un registre interne de la répartition des salariés par entité juridique déclarante.

Conserver une documentation précise sur la structure de l'entreprise, la répartition des salariés entre les entités et les procédures de déclaration utilisées. Cette traçabilité est essentielle en cas de contrôle CCSS ou de litige sur les droits sociaux d'un salarié.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1 CSS (Livre I)	Définition des personnes assujetties à l'assurance obligatoire
Art. 425 CSS (Livre VI)	Déclaration d'entrée/sortie au CCSS — délai 8 jours après l'engagement
Art. 442 CSS	Pouvoirs d'examen, de contrôle et d'enquête des organismes de sécurité sociale
Art. L.121-1 Code du travail	Définition du contrat de travail et de l'employeur
Art. L.125-7, § 1er CT	Décompte de salaire mensuel — doit mentionner l'entité employeur correcte

La responsabilité de la déclaration CCSS est attachée à l'entité qui a le statut d'**employeur** au sens légal — soit celle qui conclut le contrat de travail et exerce le pouvoir de direction sur le salarié. Un établissement secondaire sans personnalité juridique propre ne peut pas être employeur à part entière ; dans ce cas, c'est toujours le siège social (ou la société mère luxembourgeoise) qui reste l'employeur déclarant.

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.