Quels risques en cas de travail dissimulé détecté par le CCSS ?

Réponse courte

En cas de **travail clandestin** détecté par le CCSS, l'employeur s'expose à une régularisation rétroactive des **cotisations sociales** majorées de pénalités (0,6 %/mois), ainsi qu'à l'amende d'ordre de l'article **445 du Code de la sécurité sociale**, plafonnée à **2 500 euros**. Si le dossier est transmis au Parquet pour travail clandestin intentionnel (Art. L.571-1 Code du travail), les sanctions pénales s'ajoutent : amende de **251 à 5 000 €** et, en cas de **récidive dans les 5 ans**, emprisonnement de **8 jours à 6 mois** (Art. L.571-6 Code du travail).

Le salarié non déclaré conserve l'intégralité de ses droits : les cotisations sont rappelées sur la rémunération réellement due, majorées d'intérêts moratoires. À défaut de contrat écrit, l'occupation est présumée conclue à durée indéterminée et à temps plein (art. L.121-4 et L.123-1 CT). La déclaration d'entrée par SECUline (DECAFF), dans les huit jours de l'entrée en service (art. 425 CSS), est la première protection contre ce risque.

Définition

Le **travail dissimulé** (ou clandestin — Art. L.571-1 Code du travail) désigne toute situation dans laquelle un employeur omet intentionnellement de déclarer un salarié auprès du CCSS ou dissimule tout ou partie de sa rémunération ou de ses heures de travail, afin de soustraire l'activité aux obligations sociales et fiscales. Cette infraction couvre l'absence de déclaration d'entrée (DECAFF), la non-déclaration d'heures supplémentaires et la dissimulation de rémunérations.

Questions fréquentes

Comment prévenir le risque de travail dissimulé ?

Procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DECAFF via SECUline) dans les 8 jours, avant toute prise de poste. Ne jamais laisser un salarié commencer sans affiliation active au CCSS. Vérifier mensuellement que tous les salariés actifs sont affiliés et que les déclarations DECSAL correspondent aux rémunérations réelles.

Qu'est-ce que le travail dissimulé selon le Code du travail luxembourgeois ?

Le travail dissimulé (art. L.571-1 Code du travail) désigne toute situation où un employeur omet intentionnellement de déclarer un salarié au CCSS ou dissimule rémunération ou heures de travail, pour soustraire l'activité aux obligations sociales et fiscales. La déclaration DECAFF doit avoir lieu dans 8 jours.

Quel emprisonnement en cas de récidive de travail clandestin ?

En cas de récidive dans les 5 ans, l'emprisonnement de 8 jours à 6 mois s'ajoute à l'amende, conformément à l'article L.571-6 du Code du travail luxembourgeois. La qualification pénale (Parquet) requiert un comportement intentionnel caractérisé, distinct de l'infraction administrative.

Quelle conservation des justificatifs face au risque de travail dissimulé ?

Les justificatifs de déclaration CCSS doivent être conservés 5 ans (art. L.140-2 Code du travail) et les bulletins de paie 10 ans (art. 8 loi du 19.12.2002). Les audits internes réguliers et la sensibilisation des managers RH limitent significativement les risques de qualification.

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

Quelle présomption pour un salarié non déclaré ?

Le salarié non déclaré bénéficie d'une présomption d'emploi à temps plein pour toute la période non déclarée, avec droit au paiement rétroactif des salaires et avantages. L'employeur doit ensuite apporter la preuve contraire, ce qui est difficile sans registre conforme.

Quelles formes de travail dissimulé au Luxembourg ?

Quatre formes : absence de déclaration d'entrée CCSS (DECAFF), dissimulation de rémunérations ou avantages dans les déclarations DECSAL, dissimulation d'heures supplémentaires non enregistrées dans le registre spécial (art. L.211-29) et faux documents masquant la réalité de l'emploi.

Quels risques en cas de travail dissimulé détecté par le CCSS ?

L'employeur s'expose à une régularisation rétroactive des cotisations majorées de pénalités (0,6 %/mois) et à une amende administrative de 251 à 5 000 €/salarié (loi du 12 septembre 2003). En cas de transmission au Parquet, sanctions pénales : 251 à 5 000 € et emprisonnement 8 jours à 6 mois en récidive.

Conditions d’exercice

Infraction	Caractérisation
Absence de déclaration d'entrée CCSS	Salarié non déclaré dans les huit jours de l'entrée en service — Art. 425 CSS
Dissimulation de rémunération	Rémunérations ou avantages non inclus dans les déclarations DECSAL
Dissimulation d'heures supplémentaires	Heures supplémentaires non enregistrées dans le registre spécial (Art. L.211-29)
Faux documents	Documents visant à masquer la réalité de l'emploi ou la rémunération réelle

L'infraction administrative (CCSS) ne requiert pas de démontrer l'intention frauduleuse — la simple omission suffit. La qualification pénale (Parquet) requiert un comportement intentionnel caractérisé.

Modalités pratiques

Sanctions en cas de détection :

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

Type	Sanction	Base légale
Régularisation cotisations CCSS	Rappel rétroactif et intérêts moratoires	Art. 428, al. 1 et 4 CSS
Amende d'ordre CCSS	**plafonnée à 2 500 €**	Art. 445 CSS
Amende pénale (travail clandestin intentionnel)	**251 à 5 000 €** + doublement en cas de récidive	Art. L.571-6 Code du travail
Emprisonnement (récidive dans les 5 ans)	**8 jours à 6 mois**	Art. L.571-6 Code du travail
Présomption d'emploi à temps plein	Paiement rétroactif des salaires et avantages pour toute la période non déclarée	Principe général
Exclusion marchés publics	Possible selon les conditions de l'acte de marché	Réglementation marchés publics

Procédure : le CCSS procède au redressement des cotisations et peut transmettre le dossier au Parquet. Les recours contre les décisions administratives du CCSS s'exercent devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale (CASS)** dans les 40 jours.

Pratiques et recommandations

Procéder à la déclaration d'entrée (DECAFF via SECUline) dans les **huit jours** de l'entrée en service, sans attendre l'échéance. Ne jamais laisser un salarié commencer à travailler sans affiliation active au CCSS — même pour une courte mission ou un remplacement d'urgence.

Toute modification du contrat (temps de travail, rémunération, cessation) doit être notifiée au CCSS dans les 8 jours. Vérifier mensuellement via SECUline que tous les salariés actifs sont bien affiliés et que les déclarations DECSAL correspondent aux rémunérations réellement versées.

Archiver les justificatifs de déclaration CCSS et les bulletins de paie pendant **dix ans** à compter de la clôture de l'exercice (art. 16 du Code de commerce). Réaliser régulièrement des audits internes de conformité déclarative et sensibiliser les responsables RH et les managers aux risques du travail dissimulé.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.571-1 et s. Code du travail	Définition et interdiction du travail clandestin (travail dissimulé)
Art. L.571-6 Code du travail	Sanctions pénales : 251-5 000 € + emprisonnement 8j à 6 mois en cas de récidive dans les 5 ans
Art. 425 et s. CSS	Obligations déclaratives de l'employeur au CCSS (DECAFF délai 8 jours)
Art. 449 CSS	Sanctions pénales de 251 à 6 250 € pour les manquements intentionnels ; emprisonnement de huit jours à trois mois en cas de rétention frauduleuse des retenues
Art. 445 CSS	Amende d'ordre plafonnée à 2 500 euros pour défaut ou retard déclaratif
Art. L.211-29 Code du travail	Registre spécial des heures — tenu à disposition de l'ITM
Art. 432 CSS	Prescription des cotisations : cinq ans en règle générale, trente ans si des retenues opérées n'ont pas été versées
Art. 16 du Code de commerce	Conservation des bulletins de paie : **10 ans**

La déclaration DECAFF est due dans les **huit jours de l'entrée en service** (art. 425 CSS) : aucune déclaration préalable à l'embauche n'existe en droit luxembourgeois, et déclarer dès le premier jour relève de la bonne pratique. Sur une période non déclarée, le Centre commun estime l'assiette d'office et l'employeur supporte la charge de démontrer la rémunération réellement versée (art. 427, al. 1 CSS).

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.