Dans quel délai l'employeur doit-il déclarer l'embauche à la CCSS ?

Réponse courte

L'employeur doit déclarer l'embauche à la CCSS dans un **délai de 8 jours** suivant l'entrée en service du salarié. Cette déclaration d'entrée, également appelée **déclaration d'affiliation**, constitue une obligation légale permettant l'affiliation immédiate du salarié au régime luxembourgeois de sécurité sociale.

La transmission s'effectue par voie électronique via la plateforme **SECUline** (procédure DECAFF) ou, pour les employeurs non encore affiliés, au moyen du formulaire papier officiel. Le non-respect de ce délai expose l'employeur à des **sanctions** administratives pouvant aller de 251 à 5.000 euros par salarié concerné.

Cette formalité garantit l'accès immédiat du salarié aux prestations sociales (assurance maladie, pension, accident, chômage) et assure la régularité de la situation de l'employeur vis-à-vis des organismes de sécurité sociale.

Définition

La **déclaration d'embauche** à la Caisse commune de sécurité sociale (CCSS) est une **formalité légale** imposée à tout employeur établi au Luxembourg. Elle vise à assurer l'**affiliation immédiate** du salarié au régime luxembourgeois de sécurité sociale, couvrant l'assurance maladie, pension, accident, dépendance et chômage. Cette démarche conditionne l'accès du salarié aux prestations sociales et garantit la régularité de la situation de l'employeur vis-à-vis des autorités.

Questions fréquentes

Comment transmettre la déclaration d'entrée au CCSS ?

La transmission s'effectue par voie électronique via la plateforme SECUline (procédure DECAFF) pour les employeurs déjà affiliés. Pour les employeurs non encore affiliés, la déclaration peut s'effectuer au moyen du formulaire papier officiel disponible sur le site du CCSS lors de la première inscription.

Dans quel délai déclarer l'embauche à la CCSS au Luxembourg ?

L'employeur doit déclarer l'embauche au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dans un délai de 8 jours suivant l'entrée en service du salarié. Cette déclaration d'entrée, ou déclaration d'affiliation, permet l'affiliation immédiate au régime luxembourgeois de sécurité sociale du salarié recruté.

Faut-il déclarer chaque type de contrat à la CCSS ?

Oui, tous les types de contrats (CDI, CDD, temps partiel, temps plein, intérim) doivent être déclarés au CCSS dans le délai de 8 jours. Seuls les contrats étudiants pendant les vacances scolaires bénéficient d'une affiliation simplifiée limitée à l'assurance accident du travail.

Le délai de 8 jours est-il calendaire ou ouvré au Luxembourg ?

Le délai de 8 jours pour la déclaration CCSS s'entend en jours calendaires suivant l'entrée en service effective du salarié. Ce délai impératif court à partir du premier jour de travail et impose une diligence administrative immédiate de l'employeur dès l'embauche pour respecter ses obligations sociales.

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

Quel est le rôle de la plateforme SECUline pour les employeurs ?

SECUline est la plateforme électronique du CCSS permettant aux employeurs d'effectuer toutes leurs déclarations sociales : affiliation, déclaration d'entrée et de sortie, modifications, paiement des cotisations. La procédure DECAFF est dédiée à la déclaration d'entrée des nouveaux salariés dans le régime.

Quelles sanctions pour défaut de déclaration dans les 8 jours ?

Le non-respect du délai de 8 jours expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant aller de 251 à 5 000 euros par salarié concerné. Au-delà du délai de tolérance, une amende complémentaire de 50 euros par mois de retard peut s'appliquer, avec régularisation rétroactive des cotisations sociales.

Quels droits sociaux le salarié obtient-il par cette déclaration ?

La déclaration garantit l'accès immédiat du salarié aux prestations sociales : assurance maladie, pension, accident du travail, chômage. Sans cette formalité, le salarié serait privé de couverture sociale en cas de besoin, ce qui engagerait la responsabilité civile de l'employeur en cas d'incident.

Conditions d’exercice

Critère	Condition	Base légale
Champ d'application	Toute embauche (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, apprentissage, étudiant salarié)	CSS Article 171
Salariés concernés	Tous les salariés, quelle que soit leur nationalité	CSS Article 1er
Employeurs concernés	Tout employeur établi au Luxembourg ou y exerçant une activité	CSS Article 425 et suivants
Type de contrat	Aucune distinction selon le type de contrat de travail	Code du travail L.121-4

L'**obligation de déclaration** s'applique à toute embauche d'un salarié, indépendamment du secteur d'activité ou du niveau de rémunération. L'employeur doit effectuer cette déclaration pour chaque engagement, y compris en cas de **réembauche** après une interruption du contrat de travail.

L'**égalité de traitement** doit être respectée lors de la déclaration, sans discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'âge ou tout autre critère prohibé par le Code du travail luxembourgeois (articles L.241-1 et suivants).

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

Modalités pratiques

Élément	Détails	Référence
Délai de déclaration	8 jours suivant l'entrée en service	CSS Article 171
Mode de transmission	Voie électronique (SECUline - procédure DECAFF) ou formulaire papier	Règlement d'exécution CCSS
Sanctions en cas de retard	Amende de 251 à 5.000 € par salarié, doublée en cas de récidive	Loi 12 septembre 2003, Art. 18
Documents requis	Matricule salarié ou copie pièce d'identité, données employeur, date d'entrée	Instructions CCSS

La déclaration d'entrée doit comporter toutes les informations requises : identité du salarié (avec matricule à 13 chiffres ou copie de la pièce d'identité), date de début du contrat, type de contrat, poste occupé, et données sur l'employeur. L'accusé de réception électronique délivré par la CCSS fait foi de la date de déclaration.

L'employeur doit assurer la traçabilité de la démarche et la conservation des justificatifs. En cas d'embauche multiple ou de flux importants, la mise en place de procédures internes de contrôle est fortement recommandée.

Si le salarié ne dispose pas encore d'un matricule luxembourgeois, l'employeur doit joindre une copie en couleur de sa pièce d'identité (carte d'identité ou passeport) à la déclaration.

Pratiques et recommandations

Anticiper la déclaration d'embauche dès l'engagement confirmé pour éviter tout risque de dépassement du délai de 8 jours. **Vérifier** la complétude et l'exactitude des informations transmises avant validation.

En cas d'embauche de ressortissants hors UE/EEE/Suisse, **s'assurer** préalablement que le matricule a été créé par la Direction générale de l'Immigration et que les autorisations de travail ou de séjour nécessaires ont été obtenues.

Effectuer toute modification ultérieure des données déclarées (par exemple, report de la date d'entrée en service) par une déclaration rectificative auprès du CCSS. La conservation de l'accusé de réception est impérative en cas de contrôle administratif.

Veiller à la conformité au RGPD lors du traitement des données personnelles et limiter l'accès aux informations sensibles aux seules personnes habilitées au sein de l'organisation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
CSS Article 171	Obligation de déclaration d'entrée dans un délai de 8 jours
CSS Article 425 et suivants	Affiliation et perception des cotisations
Code du travail L.241-1 et suivants	Égalité de traitement, non-discrimination
Loi du 12 septembre 2003, Article 18	Sanctions administratives en cas de non-respect (251 à 5.000 €)
Code du travail Livre VII, Titre Ier	Infractions de travail clandestin
RGPD	Protection des données personnelles lors de la déclaration

Le non-respect du délai de 8 jours pour la déclaration d'embauche expose l'employeur à des sanctions administratives et peut être qualifié d'infraction de travail clandestin. Il est impératif de conserver l'accusé de réception et de garantir la conformité des traitements de données personnelles.

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.