L'employeur doit-il déclarer l'embauche à l'ITM ?

Réponse courte

L'employeur n'a pas à déclarer l'embauche directement à l'ITM. La **déclaration d'entrée** doit être effectuée auprès du **CCSS** (Centre commun de la sécurité sociale), exclusivement par **voie électronique**, dans les 8 jours suivant le début effectif de la relation de travail.

L'employeur doit cependant tenir à disposition de l'ITM, sur le **lieu de travail**, une copie du **contrat de travail** signé et la preuve de la déclaration d'entrée à la sécurité sociale (accusé de réception CCSS). Ces documents peuvent être exigés lors de **contrôles inopinés**.

Le défaut de déclaration au CCSS ou l'indisponibilité des documents expose l'employeur à des **sanctions administratives** pouvant aller jusqu'à **25 000 euros** et à des poursuites pénales. En cas de travail non déclaré constaté lors d'un contrôle, l'ITM peut imposer la **régularisation immédiate** de la situation et transmettre le dossier au parquet.

Définition

La déclaration d'embauche est une formalité administrative obligatoire par laquelle l'employeur signale l'engagement d'un salarié aux autorités compétentes. Au Luxembourg, cette déclaration s'effectue auprès du CCSS et ouvre les droits du salarié aux quatre branches de la sécurité sociale (assurance maladie-maternité, pension, accident et dépendance).

Cette démarche garantit la **protection sociale du salarié**, assure la **traçabilité de la relation de travail** et permet le contrôle du respect des obligations légales en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

L'ITM ne reçoit pas de déclaration d'embauche directe, mais exerce son pouvoir de contrôle en exigeant la présentation des documents prouvant la régularité de l'embauche lors de ses inspections sur site.

Questions fréquentes

Comment l'ITM peut-elle vérifier la conformité d'une embauche ?

L'ITM peut effectuer des contrôles inopinés sur le lieu de travail pour vérifier la présence du contrat de travail signé, la déclaration d'entrée au CCSS et la conformité des conditions d'emploi. Le défaut de production des documents demandés expose l'employeur aux sanctions administratives prévues.

L'employeur doit-il déclarer l'embauche directement à l'ITM au Luxembourg ?

Non, l'employeur n'a pas à déclarer l'embauche directement à l'ITM. La déclaration d'entrée doit être effectuée auprès du CCSS (Centre commun de la sécurité sociale), exclusivement par voie électronique, dans les 8 jours suivant le début effectif de la relation de travail.

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

Les contrats étudiants doivent-ils être transmis à l'ITM ?

Oui, pour les contrats étudiants pendant les vacances scolaires, l'employeur doit transmettre une copie du contrat à l'ITM dans les 7 jours suivant le début du travail. Ce cas spécifique constitue une exception aux règles générales et garantit le suivi par l'autorité de contrôle des emplois temporaires.

Que peut imposer l'ITM lors d'un contrôle de travail non déclaré ?

En cas de travail non déclaré constaté, l'ITM peut imposer la régularisation immédiate de la situation et transmettre le dossier au parquet pour poursuites pénales. L'employeur doit déclarer rétroactivement le salarié au CCSS, payer les cotisations dues avec majorations et faire face aux sanctions administratives.

Quel délai de déclaration au CCSS pour une embauche ?

Le délai de déclaration au CCSS est de 8 jours suivant le début effectif de la relation de travail. Cette déclaration s'effectue par voie électronique via la plateforme SECUline (procédure DECAFF) ou MyGuichet.lu, et constitue le préalable obligatoire à l'affiliation du salarié aux régimes sociaux.

Quelles sanctions en cas de défaut de déclaration constatée par l'ITM ?

Le défaut de déclaration au CCSS ou l'indisponibilité des documents expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25 000 euros et à des poursuites pénales. L'ITM transmet le dossier au parquet pour les infractions graves comme le travail dissimulé ou l'emploi d'étrangers sans autorisation.

Quels documents tenir à disposition de l'ITM sur le lieu de travail ?

L'employeur doit tenir à disposition de l'ITM, sur le lieu de travail, une copie du contrat de travail signé et la preuve de la déclaration d'entrée à la sécurité sociale (accusé de réception CCSS). Ces documents peuvent être exigés lors de contrôles inopinés de l'autorité de contrôle.

Conditions d’exercice

L'obligation de déclaration d'entrée au CCSS s'applique à tout employeur établi au Luxembourg, quel que soit le secteur d'activité, la taille de l'entreprise ou la nature du contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage, contrat étudiant).

Situation	Obligation de déclaration
Salarié résident	Déclaration CCSS obligatoire
Travailleur frontalier	Déclaration CCSS obligatoire
Salarié détaché	Déclaration ITM + documents disponibles
Apprenti/stagiaire	Déclaration CCSS selon statut

Cette obligation est indépendante de la nationalité du salarié et s'impose pour chaque nouvelle embauche, y compris en cas de réembauche d'un ancien salarié.

Modalités pratiques

La déclaration d'entrée doit être effectuée auprès du CCSS **au plus tard le jour d'entrée en service effectif** du salarié. Un délai d'anticipation de 8 jours avant le début du contrat est autorisé.

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

Démarche	Modalité	Délai
Déclaration d'entrée	Via plateforme e-CCSS (SECUline)	Maximum 8 jours avant / au plus tard le jour d'entrée
Conservation accusé réception	Format électronique ou papier	Toute la durée du contrat + 10 ans
Disponibilité pour ITM	Sur le lieu de travail	En permanence

L'employeur doit conserver et tenir à disposition de l'ITM sur le lieu de travail :

- Une copie du **contrat de travail signé** (Article L.121-4)
- La preuve de la **déclaration d'entrée au CCSS** (accusé de réception électronique)
- Le **registre du personnel** à jour
- Les **bulletins de paie**
- Les **relevés d'heures de travail**

En cas de non-respect, l'employeur s'expose à des sanctions administratives (amende jusqu'à 25 000 euros) et pénales (emprisonnement jusqu'à 6 mois).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **systématiser la procédure de déclaration** dès la signature du contrat de travail pour éviter tout retard. L'employeur doit s'assurer que la déclaration e-CCSS est effectuée dans les délais légaux et que l'accusé de réception est immédiatement archivé dans le dossier du salarié.

Les gestionnaires RH doivent être sensibilisés au fait qu'il n'existe **aucune obligation de déclaration directe à l'ITM** lors de l'embauche d'un salarié ordinaire. L'ITM intervient uniquement dans le cadre de ses contrôles pour vérifier la disponibilité des documents obligatoires.

Une attention particulière doit être portée aux **salariés détachés** pour lesquels des obligations déclaratives spécifiques à l'ITM existent (déclaration préalable via IMI).

Il convient d'organiser un **système de classement efficace** permettant de présenter rapidement tous les documents requis en cas de contrôle ITM inopiné. La traçabilité documentaire est essentielle pour se prémunir contre tout litige.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 7 du Code de la sécurité sociale	Obligation de déclaration d'entrée auprès du CCSS
Article L.121-4 du Code du travail	Obligation de rédaction d'un contrat de travail écrit
Article L.121-11 du Code du travail	Sanctions en cas de non-respect des obligations de l'article L.121-4
Articles L.612-1 et L.614-3 du Code du travail	Compétences et pouvoirs de contrôle de l'ITM
Article L.614-4 du Code du travail	Droit de l'ITM de demander communication de documents
Article 457 du Code de la sécurité sociale	Sanctions en cas de non-déclaration au CCSS

L'absence de déclaration au CCSS constitue une infraction grave exposant l'employeur à des sanctions pouvant atteindre 25 000 euros par salarié concerné. La conservation des accusés de réception CCSS et la disponibilité permanente des contrats de travail sur le lieu de travail sont impératives.

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.