

# L'employeur peut-il embaucher un salarié sans numéro de matricule de la sécurité sociale ?

## Réponse courte

L'employeur peut embaucher un salarié qui ne dispose pas encore de **numéro de matricule** de la sécurité sociale, à condition de procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPA) auprès du CCSS avant le **début effectif** de l'activité. Si le salarié n'a pas encore de matricule, l'employeur doit demander sa création lors de cette déclaration, en transmettant les informations nécessaires (identité complète, date de naissance, nationalité, copie d'un document d'identité).

Le salarié peut commencer à travailler dès que la DPA a été **transmise au CCSS**, sans devoir attendre une confirmation d'affiliation. Le CCSS attribue alors un numéro provisoire ou définitif permettant l'**affiliation aux régimes sociaux**. Toute activité professionnelle sans déclaration préalable constitue une infraction passible de **sanctions administratives et pénales**.

## Définition

La **déclaration préalable à l'embauche** (DPA) est une formalité obligatoire par laquelle l'employeur informe le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) de l'engagement d'un nouveau salarié. Le **numéro de matricule** est un identifiant personnel unique attribué à chaque personne affiliée au CCSS, indispensable pour la gestion de la paie et l'accès aux prestations sociales. L'obtention de ce numéro est obligatoire pour tout salarié travaillant au Luxembourg, quelle que soit sa nationalité ou la nature de son contrat.

## Conditions d'exercice

L'obligation légale porte sur la transmission de la DPA au CCSS avant toute prise de fonction effective du salarié.

Condition	Détail
<b>Déclaration préalable</b>	La DPA doit être transmise au <u>CCSS</u> avant le début effectif de l'activité
<b>Absence de matricule</b>	L'employeur sollicite la création du numéro lors de la DPA
<b>Informations requises</b>	Identité complète, date et lieu de naissance, nationalité, adresse, copie d'un document d'identité
<b>Début d'activité</b>	Le salarié peut commencer dès la transmission de la DPA, sans attendre de confirmation
<b>Interdiction</b>	Il est interdit de faire travailler un salarié sans avoir transmis la DPA

## Modalités pratiques

La procédure de déclaration suit un ordre précis pour garantir la conformité de l'embauche.

Étape	Détail
Préparation du dossier	Rassembler les informations du salarié : identité, naissance, nationalité, adresse, document d'identité
Transmission de la DPA	Effectuer la déclaration auprès du <u>CCSS</u> avant l'entrée en service
Demande de matricule	Si le salarié n'en dispose pas, la création est demandée simultanément via la DPA
Attribution du numéro	Le <u>CCSS</u> attribue un numéro provisoire ou définitif permettant l'affiliation
Entrée en service	Le salarié peut commencer dès la transmission effective de la DPA

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** les démarches administratives est essentiel pour les salariés ne disposant pas encore de numéro de matricule, notamment les travailleurs frontaliers ou étrangers. L'employeur doit s'assurer de la **complétude du dossier** transmis au CCSS afin d'éviter tout retard dans l'attribution du numéro et l'affiliation. Il est conseillé de planifier la date d'entrée en service en tenant compte du délai nécessaire à la transmission de la DPA. En cas de doute sur la situation administrative du salarié, il convient de **consulter le CCSS** ou un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.122-4</u>	Déclaration préalable à l'embauche et affiliation à la sécurité sociale
Code de la sécurité sociale, article 1er	Assujettissement obligatoire à la sécurité sociale
Article 447 du Code de la sécurité sociale	Sanctions pour non-respect des obligations d'affiliation

Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable expose l'employeur à des sanctions financières et pénales. L'obligation légale porte sur la transmission de la DPA avant le début de l'activité, et non sur l'attente d'une confirmation d'affiliation du CCSS.

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.