Dans quelles conditions un recrutement est-il qualifié de fictif en l'absence de commencement d'exécution du contrat ?

Réponse courte

Un recrutement peut être qualifié de fictif en l'absence de commencement d'exécution du contrat si aucun élément ne prouve que le salarié a effectivement débuté ses fonctions (absence de prestation de travail, de présence sur site, de remise de matériel, etc.) et si l'intention réelle de créer une relation de travail fait défaut. La simple conclusion d'un contrat de travail, sans exécution effective ni volonté réelle des parties de collaborer, constitue un indice déterminant de fictivité. Cette situation expose l'employeur à des sanctions administratives, pénales et à la restitution d'avantages indûment perçus. En pratique, la détection d'un recrutement fictif intervient lors de contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM), de la Caisse nationale de santé (CNS) ou de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

Définition

Un **recrutement fictif**, en droit du travail luxembourgeois, désigne la conclusion d'un contrat de travail sans **intention réelle** de créer une relation de travail effective. Il s'agit d'une situation où l'engagement contractuel n'est pas suivi d'une exécution réelle des obligations, notamment l'absence de prise de poste par le salarié. Cette notion est principalement mobilisée dans le cadre de contrôles visant à détecter des **fraudes**, telles que l'obtention indue d'aides publiques, la dissimulation d'emploi ou la constitution de droits sociaux sans activité réelle.

Questions fréquentes

Comment documenter une prise de poste effective ?

L'employeur doit documenter systématiquement le processus d'intégration : remise de documents d'accueil, formation initiale, preuve de présence le premier jour, déclaration préalable à l'ITM et à la sécurité sociale. Cette traçabilité prévient toute requalification en recrutement fictif.

Quand un recrutement est-il qualifié de fictif au Luxembourg ?

Un recrutement est qualifié de fictif si aucun élément ne prouve que le salarié a effectivement débuté ses fonctions (absence de prestation, de présence, de remise de matériel) et si l'intention réelle de créer une relation de travail fait défaut, notamment pour des fraudes.

Que faire en cas de non-présentation du salarié ?

En cas de non-présentation à la date prévue, l'employeur doit établir un procès-verbal d'absence et notifier formellement la non-prise de poste. Cette formalisation protège l'employeur d'une requalification ultérieure et démontre l'absence d'exécution effective du contrat.

Quelles sanctions encourt l'employeur pour un recrutement fictif ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives, pénales et à la restitution d'avantages indûment perçus. Les articles L.572-1 et suivants relatifs à la lutte contre le travail illégal peuvent s'appliquer, ainsi que la nullité du contrat selon la jurisprudence nationale.

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

Quels indices permettent de détecter un recrutement fictif ?

Les indices incluent l'absence de prestation, d'horaires respectés ou d'instructions reçues, l'absence de remise de matériel, badge, déclaration à la sécurité sociale ou échanges opérationnels. La détection intervient lors des contrôles de l'ITM, CNS ou CNAP.

Quels organismes contrôlent les recrutements fictifs ?

L'Inspection du travail et des mines (ITM), la Caisse nationale de santé (CNS) ou la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) peuvent détecter un recrutement fictif. Ils vérifient présence sur site, fiches de paie, pointages, courriels professionnels et attestations.

Conditions d’exercice

La qualification de recrutement fictif suppose la réunion de plusieurs éléments objectifs.

Condition	Détail
Contrat formellement conclu	Le contrat doit avoir été conclu par écrit ou verbalement (art. L.121-4)
Absence de prestation	Le salarié n'a jamais débuté l'exécution de ses fonctions : aucune prestation, aucun horaire respecté, aucune instruction reçue
Absence de commencement d'exécution	Constitue un indice déterminant de fictivité
Absence d'intention réelle	Déduite de circonstances telles que l'absence de remise de matériel, badge, déclaration à la sécurité sociale ou échange opérationnel

Modalités pratiques

La détection d'un recrutement fictif intervient principalement lors de contrôles administratifs.

Modalité	Détail
Organismes de contrôle	ITM, CNS ou CNAP peuvent détecter un recrutement fictif
Éléments vérifiés	Présence sur site, fiches de paie, pointages, courriels professionnels, attestations de collègues ou supérieurs
Requalification	L'absence de commencement d'exécution combinée à une absence d'intention réelle conduit à la requalification
Sanctions	Sanctions administratives, pénales et restitution d'avantages indûment perçus

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **documenter** systématiquement le processus d'intégration des nouveaux salariés : remise de documents d'accueil, formation initiale, preuve de présence le premier jour, déclaration préalable à l'ITM et à la sécurité sociale. En cas de non-présentation du salarié à la date prévue, l'employeur doit **établir** un procès-verbal d'absence et **notifier** formellement la non-prise de poste. Toute tentative de création d'un contrat sans exécution réelle **expose** l'employeur à des risques juridiques importants, notamment en matière de fraude sociale ou fiscale. Les responsables RH doivent **s'assurer** que chaque recrutement correspond à un besoin réel et à une affectation effective.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 et suivants	Formation et existence du contrat de travail
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail et obligation d'écrit
Art. L.572-1 et suivants	Dispositions relatives à la lutte contre le travail illégal et le travail dissimulé
Code de la sécurité sociale	Obligations de déclaration d'entrée auprès du CCSS
Jurisprudence nationale	Un contrat de travail sans commencement d'exécution et sans intention réelle des parties peut être qualifié de fictif et entraîner la nullité du contrat

La conclusion d'un contrat de travail sans exécution effective expose l'employeur à des sanctions lourdes, y compris la nullité du contrat, des amendes administratives et la restitution d'aides ou d'exonérations perçues à tort. Il est impératif de sécuriser chaque embauche par des preuves tangibles du début d'activité.

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.