

# Est-il possible d'embaucher un candidat sans numéro de sécurité sociale luxembourgeois ?

## Réponse courte

Il est possible d'embaucher un candidat ne disposant pas encore d'un **numéro de sécurité sociale** luxembourgeois. L'absence de ce numéro ne constitue **pas un obstacle légal** à la signature du contrat de travail.

L'employeur doit cependant effectuer la **déclaration préalable** à l'embauche (DPA) auprès du [CCSS](<https://ccss.public.lu/>) avant le début effectif du travail. Le **matricule à 13 chiffres** sera attribué automatiquement lors de cette première déclaration, à condition que le salarié fournisse les documents nécessaires (pièce d'identité, autorisation de séjour ou de travail si applicable).

L'**affiliation** à la sécurité sociale prend effet dès le début du contrat, même si le numéro n'a pas encore été communiqué. Il est recommandé d'**anticiper** la collecte des pièces justificatives et de conserver la preuve des démarches effectuées.

## Définition

Le numéro de **sécurité sociale** luxembourgeois, appelé « matricule à 13 chiffres », est un identifiant personnel attribué par le Centre commun de la sécurité sociale (**CCSS**). Il permet l'affiliation aux assurances sociales obligatoires, telles que l'assurance maladie, pension et accident, et conditionne l'accès aux droits sociaux. Ce numéro est requis pour toute déclaration liée à l'emploi, mais il peut faire défaut lors de l'embauche de primo-arrivants ou de frontaliers.

## Conditions d'exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
<b>Contrat</b>	L'employeur est autorisé à conclure un contrat de travail avec un candidat ne disposant pas encore d'un numéro de sécurité sociale luxembourgeois.
<b>Règle</b>	L'absence de ce numéro ne constitue pas un obstacle légal à la signature du contrat de travail.
<b>Déclaration</b>	Toutefois, l'employeur doit impérativement effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPA) auprès du <u>CCSS</u> avant le début effectif de la prestation de travail.
<b>Employeur</b>	L'employeur doit s'assurer que le salarié fournit tous les documents nécessaires à l'immatriculation, notamment une pièce d'identité valide et, le cas échéant, une autorisation de séjour ou de travail pour les ressortissants de pays tiers.

## Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

Aspect	Détail
<b>Sécurité sociale</b>	Lors de l'embauche d'un salarié sans numéro de sécurité sociale, l'employeur effectue la déclaration préalable à l'embauche via la plateforme électronique du <u>CCSS</u> .
<b>Information</b>	Si le salarié n'est pas encore immatriculé, le <u>CCSS</u> attribue un numéro sur la base des informations transmises par l'employeur.
<b>Document</b>	Il est obligatoire de fournir une copie du document d'identité du salarié et, pour les ressortissants de pays tiers, une copie de l'autorisation de séjour ou de travail.
<b>Délai</b>	L'attestation d'affiliation et le numéro de sécurité sociale sont généralement transmis dans un délai de quelques jours ouvrables.
<b>Déclaration</b>	Le salarié bénéficie de la couverture sociale dès le premier jour de travail, sous réserve de la déclaration conforme par l'employeur.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**anticiper** la collecte des pièces justificatives nécessaires à l'immatriculation dès la phase de recrutement, afin d'éviter tout retard dans la déclaration d'embauche. L'employeur doit **informer** le salarié des démarches à accomplir et **vérifier** la conformité des documents fournis.

En cas de contrôle, l'employeur doit pouvoir **justifier** de la déclaration d'affiliation et de la demande d'attribution du numéro de sécurité sociale. Il est conseillé de **conserver** une copie de la déclaration préalable à l'embauche, de la correspondance avec le CCSS et des documents transmis.

Pour les salariés frontaliers ou primo-arrivants, il convient de **s'assurer** que les démarches administratives relatives à l'autorisation de séjour ou au permis de travail sont finalisées avant le début effectif de la prestation de travail. L'égalité de traitement et la traçabilité des démarches doivent être **garanties** pour tous les salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
<b>Article <u>L.122-4</u></b>	déclaration préalable à l'embauche
<b>Article <u>L.121-1</u></b>	égalité de traitement
<b>Code de la sécurité sociale</b>	
<b>Article 1er</b>	affiliation obligatoire
<b>Article 2</b>	définition des personnes assujetties
<b>Article 7</b>	modalités d'immatriculation
<b>Circulaires et instructions du <u>CCSS</u> relatives à l'affiliation et à l'immatriculation</b>	

L'absence de numéro de sécurité sociale au moment de la signature du contrat n'exonère pas l'employeur de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche et d'affiliation immédiate du salarié auprès du CCSS. Un défaut de déclaration expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Il est essentiel de garantir la traçabilité des démarches et l'égalité de traitement entre tous les salariés.

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.