Est-ce qu'un salarié non déclaré peut faire valoir un droit à un salaire ?

Réponse courte

Oui, un **salarié non déclaré** conserve son **droit à rémunération** pour le travail effectivement accompli. L'absence de déclaration préalable auprès du **CCSS** et de l'**ADEM** constitue une infraction de l'employeur mais n'affecte pas les droits salariaux.

Le salarié peut prouver la **relation de travail** par tout moyen (témoignages, relevés bancaires, courriels) et saisir le **tribunal du travail** pour obtenir le paiement des salaires dus, majorations et accessoires inclus. L'action se prescrit par **3 ans** selon l'article **L.221-2** du Code du travail luxembourgeois. La **jurisprudence constante** confirme que l'employeur ne peut invoquer sa propre faute (non-déclaration) pour échapper au paiement des salaires dus.

Définition

Un **salarié non déclaré** est une personne qui exerce une activité professionnelle sous l'autorité d'un employeur sans que ce dernier ait effectué la **déclaration d'entrée** obligatoire auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** dans les 8 jours suivant l'embauche. Cette situation constitue une **infraction administrative** de l'employeur mais n'invalide pas l'existence du **contrat de travail** ni les droits qui en découlent.

Le contrat peut être **écrit, verbal ou tacite**, pourvu que les éléments constitutifs soient réunis : **prestation de travail**, **rémunération** et **subordination juridique**. Le **principe fondamental** du droit du travail luxembourgeois est que toute prestation de travail mérite salaire, indépendamment des manquements déclaratifs de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment un salarié non déclaré peut-il prouver sa relation de travail ?

Le salarié peut prouver sa relation de travail par tout moyen : relevés bancaires, courriels, témoignages, ou tout autre élément démontrant l'existence d'une prestation de travail sous subordination. La traçabilité de ces preuves est essentielle pour saisir le tribunal du travail.

Dans quel délai un salarié non déclaré peut-il réclamer ses salaires impayés ?

Le salarié dispose d'un délai de prescription de 3 ans à compter de l'exigibilité du salaire pour réclamer sa rémunération, selon l'article 2277 du Code civil. L'employeur ne peut pas invoquer la carence déclarative pour refuser le paiement.

Quelles sont les conséquences pour l'employeur qui n'a pas déclaré un salarié ?

L'employeur s'expose au paiement des salaires dus, des majorations et intérêts de retard, ainsi qu'à des sanctions administratives, fiscales et pénales. Il doit également régulariser la situation auprès de la CCSS et de l'AED avec paiement des cotisations et pénalités selon l'article 448 du Code de sécurité sociale.

Un salarié non déclaré a-t-il le droit de réclamer sa rémunération au Luxembourg ?

Oui, un salarié non déclaré peut réclamer sa rémunération pour les heures travaillées. Le défaut de déclaration par l'employeur n'affecte pas le droit du salarié à être payé pour le travail effectué sous subordination, conformément à l'article L.221-1 du Code du travail.

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

Conditions d’exercice

Droit à la rémunération reconnu :

- **Existence** d'une relation de travail caractérisée par la subordination juridique
- **Prestation effective** de travail, même en l'absence de déclaration CCSS
- **Impossibilité** pour l'employeur d'invoquer sa propre faute (non-déclaration) pour refuser le paiement
- **Protection légale** du salarié contre les manquements de l'employeur

Moyens de preuve admissibles :

- **Témoignages** de collègues ou de tiers ayant constaté l'activité professionnelle
- **Relevés bancaires** montrant des versements de l'employeur ou virements réguliers
- **Correspondances** (courriels, SMS, messages) relatives aux conditions de travail
- **Documents** de travail, fiches de présence, consignes reçues, matériel fourni
- **Éléments matériels** prouvant l'exercice effectif d'une activité sous subordination

Prescription de l'action :

- **3 ans** à compter de l'exigibilité de chaque échéance salariale (article L.221-2)
- **Point de départ** : dernier jour du mois pour lequel le salaire était dû
- **Règle mensuelle** : chaque mois de salaire impayé génère une action distincte

Modalités pratiques

Procédure judiciaire :

- **Saisine** du tribunal du travail par requête motivée et documentée
- **Production** de tous éléments prouvant la relation de travail et les prestations accomplies
- **Demande** incluant salaires impayés, majorations légales, accessoires et intérêts de retard
- **Possibilité** de demande de provision sur les sommes non contestées

Condamnation possible de l'employeur :

- **Paiement** des salaires correspondant au travail effectivement fourni
- **Intérêts de retard** au taux légal et éventuels dommages-intérêts
- **Régularisation** obligatoire auprès du CCSS (cotisations sociales et pénalités)
- **Sanctions administratives** : amendes d'ordre pour défaut de déclaration

Conséquences pour l'employeur défaillant :

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

- **Sanctions administratives** : amendes d'ordre du CCSS pour chaque salarié non déclaré
- **Régularisation** des cotisations sociales avec majorations et intérêts de retard
- **Sanctions pénales** éventuelles selon la gravité et la récurrence des infractions
- **Contrôles renforcés** par l'Inspection du travail et des mines (ITM)

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Déclarer** systématiquement tout salarié dans les **8 jours** suivant l'embauche effective
- **Régulariser** immédiatement les situations irrégulières détectées lors d'audits internes
- **Conserver** toutes preuves de déclaration et de paiement des salaires versés
- **Éviter** de contester les droits salariaux en invoquant l'absence de déclaration
- **Consulter** un conseil juridique spécialisé en cas de litige ou contentieux

Pour les équipes RH :

- **Former** les équipes sur les obligations de déclaration et leurs échéances strictes
- **Mettre en place** des contrôles internes et procédures pour éviter les oublis de déclaration
- **Documenter** précisément toutes les embauches, stages et missions temporaires
- **Préparer** les dossiers de défense en cas de contentieux salarial
- **Coordonner** avec les services juridiques, comptables et de paie

Pour le salarié concerné :

- **Conserver** tous éléments prouvant la relation de travail (contrats, témoignages, correspondances)
- **Demander** par écrit à l'employeur la régularisation de sa situation
- **Saisir** l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour signalement et conseil
- **Agir** rapidement compte tenu de la prescription triennale des créances salariales
- **Consulter** un avocat spécialisé, syndicat ou Chambre des salariés pour assistance

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.221-1** : Obligation générale de paiement du salaire en contrepartie du travail fourni
- **Article L.221-2** : Prescription triennale des actions en paiement de rémunérations
- **Article L.121-1** et suivants : Régime du contrat de travail
- **Principe jurisprudentiel** : Protection des droits salariaux indépendamment des manquements déclaratifs

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

Obligations déclaratives :

- **CCSS** : Déclaration d'entrée obligatoire dans les 8 jours (sanction : amende d'ordre)
- **ADEM** : Déclaration de poste vacant 3 jours ouvrables avant publication d'annonce
- **ITM** : Contrôles possibles et sanctions administratives pour infractions

Jurisprudence luxembourgeoise :

- **Protection constante** des droits salariaux malgré les défaillances de l'employeur
- **Principe d'estoppel** : l'employeur ne peut invoquer ses propres manquements
- **Réparation intégrale** du préjudice subi par le salarié non déclaré

Le **non-respect** des obligations déclaratives expose l'employeur à de **multiples sanctions** (administratives, fiscales, sociales, pénales) mais ne peut être invoqué pour échapper au paiement des salaires dus. La **régularisation spontanée** peut atténuer les conséquences mais n'exonère pas du paiement des droits salariaux acquis.

Une **documentation rigoureuse** des procédures d'embauche et de déclaration est essentielle pour prévenir et gérer les contentieux. La **jurisprudence luxembourgeoise** confirme systématiquement le droit à rémunération du salarié, quelle que soit la situation déclarative.

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.