

Dans quel délai faut-il effectuer la déclaration d'entrée à la sécurité sociale au Luxembourg ?

Réponse courte

La déclaration d'entrée d'un salarié à la sécurité sociale luxembourgeoise doit être effectuée **avant le début effectif du travail**, au plus tard le jour ouvrable précédant la prise de fonction, conformément à l'article 426-4 du Code de la sécurité sociale. Tout manquement expose l'employeur à une amende administrative pouvant aller jusqu'à 2500 euros.

Définition

La déclaration d'entrée constitue l'acte administratif obligatoire par lequel l'employeur notifie au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) l'affiliation d'un nouveau salarié au système de sécurité sociale luxembourgeois. Cette formalité ouvre les droits aux prestations sociales : assurance maladie-maternité, assurance pension, assurance accident et assurance dépendance.

Conditions d'exercice

L'obligation de déclaration s'applique à tout employeur, personne physique ou morale, pour l'ensemble des salariés exerçant une activité professionnelle au Luxembourg, quelle que soit leur nationalité ou leur lieu de résidence.

Les conditions suivantes doivent être respectées :

- Déclaration pour chaque nouveau contrat de travail
- Transmission électronique via la plateforme SECUline ou par un mandataire agréé
- Fourniture des informations exactes et complètes sur le salarié
- Respect du délai légal de déclaration préalable

Modalités pratiques

La déclaration s'effectue exclusivement par voie électronique via :

- La plateforme SECUline du CCSS
- Un prestataire agréé (fiduciaire, secrétariat social)
- Le portail MyGuichet.lu

Les informations requises comprennent :

- L'identité complète du salarié
- La date de début du contrat
- La nature de l'emploi et la qualification
- Le taux d'occupation
- La rémunération de base

Un accusé de réception électronique est systématiquement délivré et doit être conservé pendant 3 ans conformément à l'article [L.211-4](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des déclarations d'entrée, il est recommandé de :

- Intégrer la déclaration dans la procédure standard d'onboarding
- Anticiper la démarche dès la signature du contrat
- Mettre en place un système de double vérification
- Conserver systématiquement les accusés de réception
- Former régulièrement les équipes RH aux procédures

Cadre juridique

Code de la sécurité sociale :

- Article 426-4 : obligation de déclaration préalable
- Article 427-1 : modalités de transmission électronique
- Article 449-1 : sanctions administratives

Code du travail :

- Article [L.211-4](#) : conservation des documents
- Article [L.241-1](#) : principe de non-discrimination
- Article [L.572-4](#) : sanctions pénales en cas de travail clandestin

Le non-respect du délai de déclaration préalable constitue une infraction grave pouvant être assimilée à du travail clandestin. Au-delà des sanctions administratives, l'absence de déclaration prive le salarié de toute protection sociale en cas d'accident du travail dès le premier jour.

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.