

# Les travailleurs saisonniers doivent-ils être déclarés à chaque mission ?

## Réponse courte

Oui, les travailleurs saisonniers doivent être déclarés à chaque mission, même s'il s'agit d'une réembauche du même salarié au cours d'une même année ou sur plusieurs saisons successives. La déclaration préalable à l'Inspection du travail et des mines (ITM) et au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) est obligatoire pour chaque engagement, quelle que soit la durée ou la fréquence des missions.

L'absence de déclaration préalable expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à un risque de requalification du contrat en contrat à durée indéterminée. Il est donc impératif de formaliser chaque mission par une déclaration distincte et de conserver les justificatifs correspondants.

## Définition

Un **travailleur saisonnier** au Luxembourg est une personne recrutée pour effectuer un travail dont la nature est liée à une saison déterminée ou à une période cyclique récurrente. Ce type d'emploi concerne principalement les secteurs de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme.

Le contrat de travail saisonnier est obligatoirement un **contrat à durée déterminée (CDD)**, conclu pour la durée de la saison ou de la campagne concernée, sans possibilité de reconduction tacite. Un même salarié ne peut être employé en tant que saisonnier par le même employeur plus de deux fois sur une période de deux ans, conformément à la réglementation en vigueur.

## Conditions d'exercice

L'emploi de travailleurs saisonniers est strictement encadré par le Code du travail luxembourgeois. L'employeur doit pouvoir justifier le caractère saisonnier du poste et démontrer que l'activité ne peut être assurée par le personnel permanent.

Le recours à un contrat saisonnier ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le contrat doit mentionner expressément la nature saisonnière de l'activité, la période d'emploi, la fonction exercée et la rémunération. Toute modification substantielle de la mission ou du poste nécessite la rédaction d'un nouveau contrat.

## Modalités pratiques

Pour chaque engagement d'un travailleur saisonnier, même pour une courte durée ou une mission ponctuelle, l'employeur doit effectuer une **déclaration préalable** à l'Inspection du travail et des mines (ITM) ainsi qu'au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS).

Cette déclaration doit être réalisée **avant le début effectif de la mission**, indépendamment du fait que le salarié ait déjà travaillé pour l'employeur lors d'une saison précédente ou d'une mission antérieure. La déclaration doit comporter les informations relatives à l'identité du salarié, la date de début et de fin de la mission, la nature de l'activité et le lieu d'exécution du travail.

L'absence de déclaration préalable expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, notamment en cas de contrôle de l'ITM. La traçabilité des démarches et la conservation des documents sont obligatoires.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de systématiser la procédure de déclaration pour chaque mission saisonnière, même en cas de réembauche du même salarié au cours d'une même année civile ou sur plusieurs saisons successives.

L'employeur doit conserver une copie de chaque déclaration et du contrat saisonnier correspondant, afin de pouvoir justifier à tout moment du respect des obligations légales en cas de contrôle. L'utilisation des formulaires électroniques mis à disposition par l'ITM et le CCSS est conseillée pour accélérer le traitement et obtenir un accusé de réception.

Toute omission ou retard dans la déclaration peut entraîner la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée et engager la responsabilité de l'employeur. Il est également essentiel de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs saisonniers et les autres salariés, conformément aux principes généraux du droit du travail.

## Cadre juridique

Les obligations relatives à la déclaration des travailleurs saisonniers sont fixées par le **Code du travail luxembourgeois**, notamment :

- **Articles L.122-1 à L.122-10** : dispositions générales sur les contrats à durée déterminée et les contrats saisonniers
- **Article L.122-4** : obligation de déclaration préalable à l'ITM et au CCSS pour chaque engagement, sans exception pour les travailleurs saisonniers
- **Article L.211-1 et suivants** : égalité de traitement et non-discrimination
- **Article L.414-1** : traçabilité et conservation des documents relatifs à l'emploi
- **Jurisprudence nationale** : confirmation de l'obligation de déclaration pour chaque mission, même en cas de réembauche du même salarié, et sanctions en cas de manquement

L'absence de déclaration préalable d'un travailleur saisonnier, même pour une mission de très courte durée ou en cas de réembauche, constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions financières et la requalification du contrat. Il est impératif de formaliser chaque engagement par une déclaration distincte et de garantir la traçabilité des démarches.

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.