

# Faut-il notifier la résidence du salarié dans la déclaration d'embauche ?

## Réponse courte

Oui, il faut notifier la résidence du salarié dans la déclaration d'embauche au Luxembourg. L'adresse de résidence du salarié au moment de l'embauche est une information obligatoire à renseigner lors de la déclaration, quel que soit le statut ou la nationalité du salarié, y compris pour les travailleurs frontaliers.

L'exactitude de cette donnée est exigée par la législation et son omission ou inexactitude peut entraîner des retards d'affiliation à la sécurité sociale ainsi que des sanctions administratives pour l'employeur. Il est donc impératif de vérifier et de déclarer l'adresse de résidence du salarié lors de chaque embauche.

## Définition

La déclaration d'embauche est une formalité légale imposée à tout employeur établi au Luxembourg lors de l'engagement d'un salarié, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, apprentissage, étudiant). Cette démarche vise à signaler l'entrée en service du salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et, dans certains cas, auprès de l'Administration de l'emploi (ADEM).

Elle doit être réalisée avant le début effectif de la relation de travail, afin d'assurer la couverture sociale du salarié et la conformité de l'employeur avec la législation luxembourgeoise.

## Conditions d'exercice

L'employeur est tenu de déclarer chaque embauche, sans distinction de statut, de durée du contrat ou de nationalité du salarié. La déclaration doit comporter des informations obligatoires, notamment l'identité complète du salarié, la date de début du contrat, la nature du contrat, ainsi que l'adresse de résidence du salarié au moment de l'embauche.

L'obligation de notifier la résidence s'applique à tous les salariés, y compris les travailleurs frontaliers. L'exactitude des données transmises est une exigence légale, et toute omission ou inexactitude peut entraîner des conséquences juridiques.

## Modalités pratiques

La déclaration d'embauche s'effectue exclusivement par voie électronique via la plateforme e-CCSS. Lors de la saisie, l'employeur doit renseigner l'adresse de résidence du salarié telle qu'elle figure sur un document officiel (pièce d'identité ou justificatif de domicile).

Cette information est indispensable pour l'identification du salarié, la gestion de ses droits sociaux et l'affiliation correcte à la sécurité sociale. En cas de changement d'adresse après l'embauche, l'employeur doit mettre à jour cette donnée auprès du [CCSS](#) dans les meilleurs délais.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de demander un justificatif de domicile récent au salarié avant la déclaration et de conserver ce document dans le dossier du personnel, afin d'assurer la traçabilité et la conformité en cas de contrôle.

Pour les travailleurs frontaliers, l'adresse de résidence à l'étranger doit être déclarée avec la même rigueur. L'employeur doit veiller à la confidentialité des données personnelles, conformément aux obligations de protection des données (RGPD).

Toute erreur ou omission dans la déclaration, notamment concernant la résidence, peut entraîner des retards d'affiliation, des sanctions administratives et des difficultés pour le salarié dans l'exercice de ses droits sociaux.

## Cadre juridique

- **Article 3 du Code de la sécurité sociale** : obligation de déclaration d'entrée en service et informations requises, dont l'adresse de résidence.
- **Article 447 du Code de la sécurité sociale** : sanctions administratives en cas de manquement à l'obligation de déclaration.
- **Règlement grand-ducal du 31 octobre 1996 relatif à la déclaration d'entrée et de sortie des salariés** : modalités pratiques et informations à fournir.
- **Articles [L.121-6](#) et [L.121-7](#) du Code du travail** : obligations générales de l'employeur lors de l'embauche.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel** : protection des données personnelles du salarié.
- **Principe d'égalité de traitement** (article [L.251-1](#) du Code du travail) : interdiction de discrimination lors de l'embauche.

L'omission ou l'inexactitude de l'adresse de résidence dans la déclaration d'embauche peut entraîner des retards d'affiliation à la sécurité sociale et exposer l'employeur à des sanctions administratives. Il est impératif de vérifier systématiquement cette information et de garantir la confidentialité des données personnelles du salarié.

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.