

# Quels sont les risques pour un employeur en cas d'emploi non déclaré ?

## Réponse courte

Un employeur qui recourt à l'emploi non déclaré au Luxembourg s'expose à des **sanctions administratives** (amendes de 251 à 5 000 euros par salarié, doublées en cas de récidive dans les 5 ans), **sanctions pénales** (emprisonnement de 8 jours à 6 mois, amendes jusqu'à 10 000 euros par salarié), **redressements sociaux** (cotisations CCSS majorées d'intérêts et pénalités), et **redressements fiscaux**.

Pour l'emploi de **ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier**, les sanctions sont aggravées : **emprisonnement de 8 jours à 1 an**, amendes de **2 501 à 125 000 euros par salarié**, plus une amende administrative de **10 000 euros par ressortissant**. Il risque également l'**exclusion des marchés publics** et engage sa **responsabilité civile** totale envers le salarié.

Ces sanctions sont **cumulatives** et s'appliquent même sans préjudice effectif.

## Définition

L'**emploi non déclaré**, aussi appelé travail clandestin, désigne toute situation dans laquelle un employeur occupe un salarié sans effectuer les **déclarations obligatoires** : déclaration de poste vacant à l'ADEM (3 jours ouvrables avant publication), déclaration d'entrée au **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** dans les **8 jours**, et inscription au registre du personnel. Cette pratique vise à dissimuler l'existence d'une relation de travail afin d'échapper aux obligations sociales, fiscales et administratives.

L'emploi non déclaré concerne également la **dissimulation partielle** d'heures de travail, la non-déclaration de certains salariés, la sous-déclaration de rémunérations, ou l'emploi de ressortissants étrangers sans autorisation. Il s'agit d'une **infraction grave**, indépendamment de la durée ou nature du contrat.

## Conditions d'exercice

L'emploi non déclaré se caractérise par l'**absence totale ou partielle** des formalités obligatoires :

- **Non-déclaration de poste vacant** à l'ADEM avant publication d'annonce
- **Défaut de déclaration d'entrée** au CCSS dans les 8 jours suivant l'embauche
- **Absence d'inscription** au registre du personnel dès l'embauche
- **Emploi de ressortissants étrangers** sans titre de séjour ou autorisation de travail valides

Toute **omission volontaire ou négligence** dans ces démarches constitue une infraction, même pour des emplois à temps partiel, CDD ou intérim. La **dissimulation** peut résulter de la non-remise d'un contrat écrit obligatoire ou de l'absence de mention des heures réellement effectuées.

## Modalités pratiques

### Constatation des infractions

L'**ITM** et le **CCSS** peuvent constater l'emploi non déclaré par tout moyen : témoignages, documents internes, constatations sur place lors de **contrôles inopinés** dans tous secteurs d'activité.

### Sanctions administratives

- **Amendes ITM** : 251 à 5 000 euros par salarié non déclaré (article [L.571-4](#))
- **Récidive dans les 5 ans** : amendes **doublées** (jusqu'à 10 000 euros par salarié)
- **Arrêt de travail immédiat** et fermeture temporaire/définitive de l'établissement
- **Emploi de ressortissants en séjour irrégulier** : amende administrative supplémentaire de **10 000 euros par personne**

### Sanctions pénales

- **Travail non déclaré** : emprisonnement 8 jours-6 mois, amendes jusqu'au double du maximum administratif
- **Ressortissants pays tiers en séjour irrégulier** : emprisonnement **8 jours-1 an**, amendes **2 501-125 000 euros par salarié**
- **Récidive** : peines portées au double

### Sanctions sociales et fiscales

- **Redressement CCSS** : rappel des cotisations sociales dues, majorées d'intérêts de retard et pénalités
- **Redressement fiscal** : impôt sur les salaires et pénalités par l'Administration des contributions directes
- **Mutualité des employeurs** : récupération des indemnités versées indûment

### Sanctions civiles et commerciales

- **Responsabilité civile** : le salarié peut réclamer l'intégralité des salaires, indemnités et avantages dus
- **Exclusion des marchés publics** temporaire (article [L.572-6](#) du Code du travail)
- **Fermeture administrative** de l'établissement

## Pratiques et recommandations

Il est **impératif** de procéder aux déclarations obligatoires dans les délais légaux :

- **Déclaration ADEM** au moins 3 jours ouvrables avant publication
- **Déclaration CCSS** dans les 8 jours maximum via **SECUline** (DECAFF)
- **Inscription registre du personnel** dès l'embauche

**Conserver la documentation complète** : contrats, fiches de paie, preuves de déclaration, justificatifs d'affiliation. Mettre en place des **procédures de contrôle interne**, des **alertes automatiques** pour respecter les délais, et assurer la **traçabilité** des démarches.

**Formation continue** des équipes RH aux obligations légales et **audit de conformité** régulier. En cas de doute, consulter un **conseil juridique spécialisé** en droit du travail luxembourgeois.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Articles L.571-4 à L.571-6 : sanctions administratives et pénales
  - Articles L.140-1 et suivants : registre du personnel obligatoire
  - Articles L.562-1 et L.562-2 : emploi de ressortissants étrangers
  - Article L.572-6 : exclusion des marchés publics
- **Code de la sécurité sociale** : affiliation obligatoire et cotisations
- **Loi modifiée du 29 août 2008** sur l'immigration : sanctions aggravées pour emploi irrégulier
- **Statistiques ITM 2023** : 1,27 million d'euros d'amendes, 202 arrêts de travail, 283 ressortissants en situation irrégulière interpellés

L'employeur ne peut invoquer l'**ignorance, une erreur administrative ou une délégation** pour échapper aux sanctions. La **vigilance constante**, la **traçabilité des démarches** et une **documentation rigoureuse** sont indispensables pour garantir la conformité et éviter les lourdes conséquences de l'emploi non déclaré.

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.