

Quelle est la différence entre un salarié déclaré et un salarié non déclaré au Luxembourg ?

Réponse courte

Un **salarié déclaré** au Luxembourg est une personne embauchée dont l'employeur a effectué 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** suivant l'embauche, et inscription au **registre du personnel** dès l'embauche. Cette démarche permet l'**affiliation du salarié** à la sécurité sociale et l'ouverture de ses droits sociaux, fiscaux et de protection.

Un **salarié non déclaré** exerce une activité salariée sans que l'employeur ait accompli ces démarches légales. Il ne bénéficie **d'aucune protection sociale**, n'est pas affilié à la sécurité sociale, et son employeur s'expose à de **lourdes sanctions** : amendes de 251 à 5 000 euros par salarié (doublées en récidive), emprisonnement jusqu'à 6 mois, plus redressements sociaux et fiscaux.

Définition

Un **salarié déclaré** est une personne physique engagée par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail, dont l'embauche a fait l'objet de **toutes les déclarations obligatoires** auprès des autorités compétentes. Ces déclarations comprennent : la **déclaration de poste vacant** à l'**ADEM**, la **déclaration d'entrée** au **CCSS**, et l'**inscription au registre du personnel**. Cette conformité permet l'affiliation complète du salarié à la **sécurité sociale luxembourgeoise** et l'ouverture de tous ses droits.

Un **salarié non déclaré**, également appelé travailleur clandestin, exerce une activité salariée sans que l'employeur ait accompli les **démarches légales obligatoires**. Ce statut **prive le salarié** de toute protection sociale effective et **expose l'employeur** à des sanctions administratives, pénales, sociales et fiscales particulièrement sévères.

Conditions d'exercice

Pour l'emploi déclaré

L'emploi déclaré suppose la **conclusion d'un contrat** de travail (écrit ou verbal selon les cas), suivi **obligatoirement** de :

- **Déclaration de poste vacant** à l'ADEM au moins **3 jours ouvrables** avant toute publication d'annonce
- **Déclaration d'entrée** au CCSS dans les **8 jours maximum** suivant l'embauche via **SECUline** (procédure DECAFF)
- **Inscription au registre du personnel** dès l'embauche selon l'article L.140-1 du Code du travail
- **Vérification des autorisations** de travail pour les ressortissants de pays tiers

Pour l'emploi non déclaré

L'emploi non déclaré se caractérise par l'**absence totale ou partielle** de ces formalités obligatoires. Il peut s'agir d'une omission volontaire ou involontaire, d'une **dissimulation partielle** d'heures travaillées ou de rémunération, ou de l'emploi de personnes **sans autorisation légale** de travail.

Modalités pratiques

Procédure de déclaration

Pour déclarer correctement un salarié, l'employeur doit :

1. **Déclarer le poste vacant** à l'ADEM avant publication
2. **Transmettre la déclaration d'entrée** au CCSS via **SECUline** (DECAFF) dans les 8 jours
3. **Inscrire le salarié** au registre du personnel avec toutes informations requises
4. **Conserver les preuves** de déclaration (accusés de réception électroniques)

Conséquences de la non-déclaration

En cas de non-déclaration, le salarié :

- Ne figure pas dans les **registres officiels** du CCSS
- N'est **pas affilié** à la sécurité sociale
- Ne bénéficie d'**aucune couverture** maladie, accident, chômage
- N'acquiert **aucun droit** à la retraite pour cette période

L'employeur s'expose à :

- **Contrôles inopinés** de l'ITM (17 328 en 2023)
- **Sanctions administratives** : 251-5 000 euros par salarié (L.571-4)
- **Sanctions pénales** : emprisonnement 8 jours-6 mois (L.571-6)
- **Redressements** sociaux et fiscaux majorés
- **Exclusion** des marchés publics temporaire

Pratiques et recommandations

Il est **absolument impératif** de procéder à la déclaration de **tout salarié**, quelle que soit la durée du contrat (CDI, CDD, intérim, stage rémunéré, temps partiel). Toute forme de **dissimulation**, même partielle, constitue une infraction grave.

Mesures préventives essentielles :

- **Procédures automatisées** pour respecter les délais de déclaration (3 jours ADEM, 8 jours CCSS)
- **Conservation systématique** des preuves de déclaration (accusés réception électroniques)
- **Vérification** que chaque salarié dispose d'un matricule CCSS
- **Formation** des équipes RH aux obligations déclaratives
- **Audits internes** réguliers de conformité
- **Système d'alerte** pour les renouvellements d'autorisations étrangères
- **Double contrôle** pour éviter les erreurs humaines

Cadre juridique

- **Code du travail** :
 - Article L.140-1 et suivants : registre du personnel obligatoire
 - Articles L.571-4 et L.571-6 : sanctions travail non déclaré
 - Articles L.562-1 et L.562-2 : emploi de ressortissants étrangers
- **Code de la sécurité sociale** : affiliation obligatoire dans les 8 jours, cotisations
- **Loi du 24 juillet 2024** sur les conditions de travail transparentes et prévisibles
- **Statistiques ITM 2023** : 1,27 million d'euros d'amendes sur 17 328 contrôles, 202 arrêts de travail pour emploi non déclaré
- Jurisprudence confirmant la **responsabilité pleine** de l'employeur même en cas de délégation

L'absence de déclaration expose l'employeur à des **sanctions particulièrement lourdes et cumulatives**, à la solidarité pour les dettes sociales, au risque de **fermeture administrative**, et à la remise en cause de la relation de travail. Il est essentiel de **systematiser** les déclarations préalables pour chaque engagement et de garantir une **traçabilité parfaite** 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.