

# Un salarié peut-il commencer à travailler avant sa déclaration à la sécurité sociale ?

## Réponse courte

**Non**, un salarié ne peut absolument pas commencer à travailler avant sa déclaration à la sécurité sociale au Luxembourg. L'employeur doit **obligatoirement** effectuer et valider la déclaration d'affiliation auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** dans les **8 jours suivant l'embauche**, mais en pratique cette déclaration doit être faite **dès l'embauche** pour éviter tout risque.

Le non-respect expose l'employeur à des **travail non déclaré ?**">**sanctions administratives** (251-5 000 euros par salarié, doublées en récidive), des **sanctions pénales** (emprisonnement 8 jours-6 mois), une **responsabilité aggravée** en cas d'accident du travail, et constitue du **travail non déclaré** passible d'amendes **ITM**. **Aucune tolérance** n'est accordée, même en urgence ou période d'essai.

## Définition

La **déclaration à la sécurité sociale** est une formalité obligatoire imposée à tout employeur au Luxembourg par le Code de la sécurité sociale. Elle consiste à affilier chaque salarié auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** dans un **délai maximum de 8 jours** suivant l'embauche, via la plateforme **SECUIline** (procédure "DECAFF"). Cette démarche garantit la **couverture sociale immédiate** du salarié (assurance maladie, accidents du travail, pension) et le respect des obligations légales de l'employeur.

Cette obligation s'applique à **toute personne salariée**, quel que soit le type, la durée du contrat ou le temps de travail. Elle vise à assurer la **traçabilité complète** de l'emploi et la protection immédiate du salarié contre tous risques professionnels.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit **impérativement** effectuer la déclaration d'affiliation auprès du **CCSS dans les 8 jours maximum** suivant l'embauche. En pratique, pour éviter tout risque de sanction, cette déclaration doit être réalisée **dès la signature du contrat** ou au plus tard **le jour de la prise de poste**.

Cette exigence concerne **tous les contrats sans exception** :

- **CDI et CDD** (toutes durées)
- **Temps plein et temps partiel**
- **Contrats d'apprentissage** et stages rémunérés
- **Missions d'intérim**
- **Emplois occasionnels** ou saisonniers

Le **Code de la sécurité sociale** (articles 1er, 2, 3 et 7) et le **Code du travail** (articles [L.571-4](#) et [L.571-6](#)) imposent cette déclaration préalable **sans aucune exception possible**.

## Modalités pratiques

### Procédure de déclaration obligatoire

La déclaration s'effectue **exclusivement par voie électronique** via :

- **SECUIline** (procédure "DECAFF") sur [www.ccss.lu](http://www.ccss.lu)
- **MyGuichet.lu** pour certains cas spécifiques

L'employeur doit fournir **toutes informations requises** : identité complète du salarié, numéro matricule [CCSS](#), date de début du contrat, nature de l'activité, régime d'assurance applicable, rémunération prévue.

### Délais et sanctions

- **Délai légal** : 8 jours maximum après embauche
- **Pratique recommandée** : déclaration immédiate dès embauche
- **Retard 30 jours maximum** : amende [CCSS](#) de **50 euros par mois** (maximum 2 500 euros)
- **Travail non déclaré** : sanctions [ITM](#) de **251-5 000 euros par salarié** (articles [L.571-4](#))
- **Sanctions pénales** : emprisonnement 8 jours-6 mois ([L.571-6](#))

### Preuve obligatoire

L'employeur doit **conserver l'accusé de réception** électronique et pouvoir le présenter lors de tout contrôle [ITM](#). Cette preuve est **indispensable** pour démontrer la conformité.

## Pratiques et recommandations

Il est **absolument impératif** d'anticiper la déclaration dès la **signature du contrat** pour éviter tout retard administratif et risque de sanction. **Aucune tolérance** n'existe dans la législation luxembourgeoise pour un début d'activité avant déclaration.

## Mesures préventives obligatoires

- **Déclaration immédiate** dès signature du contrat via SECUline
- **Procédures internes automatisées** pour éviter les oublis humains
- **Formation des équipes RH** aux délais stricts et procédures
- **Système d'alerte** pour suivre les déclarations en attente
- **Vérification systématique** des accusés de réception
- **Archivage sécurisé** des preuves de déclaration (minimum 5 ans)

## En cas de recrutement urgent

Même en **recrutement urgent ou inopiné**, aucune dérogation n'est prévue : le salarié ne peut **en aucun cas** commencer avant que la déclaration soit effectuée et validée. Prévoir des **procédures d'urgence** pour effectuer les déclarations rapidement.

## Cadre juridique

- **Code de la sécurité sociale** :
  - Article 1er : obligation d'affiliation préalable de tout salarié
  - Article 7 : responsabilité pleine de l'employeur pour les déclarations
  - Articles sur les cotisations et sanctions en cas de défaut d'affiliation
- **Code du travail** :
  - Articles [L.571-4](#) et [L.571-6](#) : sanctions travail non déclaré
  - Article [L.140-1](#) : registre du personnel obligatoire
- **Loi du 24 juillet 2024** sur les conditions de travail transparentes
- **Statistiques ITM 2023** : 1,27 million d'euros d'amendes pour travail non déclaré
- Jurisprudence confirmant la **responsabilité stricte** de l'employeur

L'absence de déclaration préalable expose l'employeur à des **sanctions administratives immédiates** (amendes [CCSS](#) et [ITM](#)), à une **responsabilité civile et pénale aggravée** en cas d'accident du salarié non affilié, et à des **redressements** sociaux et fiscaux. Il est **impératif** de ne jamais autoriser un salarié à commencer avant l'accomplissement complet de cette formalité, **sans aucune exception**.

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.