

# Quelles sont les sanctions administratives en cas de travail non déclaré ?

## Réponse courte

En cas de travail non déclaré au Luxembourg, l'employeur encourt une **amende administrative de 251 à 5 000 euros par salarié non déclaré** selon l'article L.571-4 du Code du travail, montant qui peut être **doublé en cas de récidive** dans un délai de **5 ans** (et non 3 ans). L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut également ordonner un **arrêt de travail immédiat** et la **fermeture temporaire ou définitive** de l'établissement.

Ces sanctions administratives sont **indépendantes des poursuites pénales** (emprisonnement de 8 jours à 6 mois, amende jusqu'au double) et des **redressements sociaux et fiscaux**. L'employeur dispose d'un **droit de recours gracieux** ou contentieux contre la décision de l'ITM.

## Définition

Le **travail non déclaré**, également appelé travail clandestin, désigne toute activité professionnelle exercée en violation des **obligations de déclaration** prévues par la législation luxembourgeoise. Il s'agit notamment de l'absence de **déclaration préalable de poste vacant** à l'ADEM, de la **non-déclaration d'entrée** au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dans les 8 jours, ou de l'omission d'inscription au **registre du personnel**. Le travail non déclaré concerne tant l'emploi salarié que l'activité indépendante, dès lors que l'activité échappe aux obligations déclaratives et au paiement des **cotisations sociales et fiscales**.

## Conditions d'exercice

La constatation du travail non déclaré intervient lorsque l'employeur omet, **intentionnellement ou par négligence**, de procéder aux déclarations obligatoires avant ou après le début effectif de la prestation de travail. Cette obligation s'applique à **toute embauche** : CDI, CDD, intérim, apprentissage, stages rémunérés, emplois à temps partiel. Les déclarations doivent être effectuées auprès du CCSS (8 jours), de l'ADEM (3 jours ouvrables avant publication), et de l'ITM si nécessaire. L'absence de déclaration est caractérisée dès que le salarié commence à travailler **sans que ces formalités aient été accomplies**.

## Modalités pratiques

### Constatation et procédure

En cas de constat de travail non déclaré, l'**ITM** **dresse un procès-verbal** d'infraction et peut ordonner un **arrêt de travail immédiat**. L'employeur encourt une **amende administrative** dont le montant varie selon la gravité et la récurrence des faits.

## Montants des sanctions administratives

- **Amende de 251 à 5 000 euros** par salarié non déclaré (article L.571-4 du Code du travail)
- En cas de **récidive dans les 5 ans** : amende portée au **double du maximum** (jusqu'à 10 000 euros par salarié)
- **Arrêt de travail** pouvant être ordonné immédiatement par l'**ITM**
- **Fermeture temporaire ou définitive** de l'établissement en cas d'infraction grave ou répétée

## Cumul avec autres sanctions

Les sanctions administratives sont **indépendantes** des :

- **Poursuites pénales** : emprisonnement de 8 jours à 6 mois, amende jusqu'au double du maximum administratif
- **Redressements sociaux** : cotisations non versées au CCSS avec majorations et intérêts
- **Redressements fiscaux** : impôts et taxes non acquittés avec pénalités

## Voies de recours

L'employeur dispose d'un **délai de recours** gracieux auprès de l'**ITM** ou contentieux devant les juridictions administratives contre la décision de sanction.

## Pratiques et recommandations

Il est **impératif** de s'assurer que toute embauche fait l'objet des **déclarations préalables obligatoires** : poste vacant à l'ADEM (3 jours ouvrables avant publication), déclaration d'entrée au CCSS (8 jours maximum), inscription au registre du personnel. Il convient de **conserver les preuves** de déclaration (accusés de réception électroniques) et de mettre en place des **procédures internes** de vérification systématique. En cas de contrôle, l'absence de preuve de déclaration constitue une **présomption de travail non déclaré**. Il est recommandé de **sensibiliser** les équipes RH aux risques encourus et de procéder à des **audits internes réguliers**. La mise en place d'**alertes informatiques** permet de respecter les délais légaux.

## Cadre juridique

- **Article L.571-4 du Code du travail** : Sanctions administratives (251 à 5 000 euros par salarié, doublées en cas de récidive dans les 5 ans)
- **Article L.571-6 du Code du travail** : Sanctions pénales complémentaires (8 jours à 6 mois d'emprisonnement)
- **Articles L.122-4 et L.140-1 du Code du travail** : Obligations de déclaration et registre du personnel
- **Code de la sécurité sociale** : Dispositions relatives à l'affiliation et déclaration des salariés (délai de 8 jours)
- **Loi modifiée du 4 avril 1974** portant création de l'ITM - pouvoir de contrôle et sanctions
- **Décisions de l'ITM** en 2023 : 202 arrêts de travail, 1,27 million d'euros d'amendes sur 17 328 contrôles

La **tolérance zéro** s'applique en matière de travail non déclaré : toute omission, même involontaire, expose l'employeur à des **sanctions administratives** immédiates et lourdes (jusqu'à 5 000 euros par salarié), à un risque d'**arrêt de travail** et de **fermeture d'établissement**. Il est essentiel de documenter rigoureusement chaque embauche.

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.