

# Quels recours pour un salarié non déclaré souhaitant faire valoir ses droits ?

## Réponse courte

Un salarié non déclaré au Luxembourg peut faire valoir ses droits en **saisissant l'Inspection du travail et des mines (ITM)** pour dénoncer la situation irrégulière, en fournissant tous les éléments de preuve disponibles (témoignages, documents, échanges, relevés bancaires, photos, etc.). Il peut également engager une action devant le **tribunal du travail** pour obtenir la reconnaissance de la relation de travail, le paiement des salaires dus, l'affiliation rétroactive à la sécurité sociale et des dommages et intérêts.

La démarche n'est **pas conditionnée** à la durée de l'emploi, à la nationalité du salarié ou à l'existence d'un contrat écrit. La **prescription pour les créances salariales** est de trois ans à compter de leur exigibilité. Le salarié bénéficie d'une protection renforcée contre les repréailles et le licenciement abusif en cas de dénonciation, et peut se faire accompagner par un syndicat, une association spécialisée ou un avocat. La constitution d'un dossier probant et la conservation des preuves sont essentielles pour la réussite de la procédure.

## Définition

Un **salarié non déclaré**, également qualifié de « travailleur au noir », est une personne exerçant une activité salariée effective sans que l'employeur ait procédé à la **déclaration préalable d'entrée** obligatoire auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et sans inscription régulière sur la liste du personnel de l'entreprise.

Cette situation prive le salarié de la **protection sociale légale** (assurance maladie, accident, pension), des droits fondamentaux liés au contrat de travail (congrés payés, préavis, indemnités), et des garanties essentielles prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Le **travail non déclaré** constitue une infraction grave à la législation sociale et du travail, exposant l'employeur à des sanctions administratives et pénales pouvant atteindre 25 000 euros par salarié concerné. Cependant, le salarié, bien que non déclaré, **bénéficie intégralement de la protection** du Code du travail dès lors que l'existence d'une relation de travail effective est établie, conformément au principe de primauté des faits sur la forme juridique.

## Conditions d'exercice

**Pour faire valoir ses droits**, le salarié non déclaré doit démontrer l'existence d'une relation de travail effective, caractérisée par la réunion des trois éléments constitutifs : une prestation de travail personnelle, une rémunération (même irrégulière ou partielle), et un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur.

La **preuve de la relation de travail** peut être apportée par tous moyens légaux, conformément à la jurisprudence constante et à l'article L.211-1 du Code du travail : témoignages de collègues ou de tiers, documents écrits même informels, échanges de courriels ou messages, relevés bancaires attestant de versements, fiches de paie officielles, factures, photos du lieu de travail, ou tout autre élément matériel probant.

L'**action du salarié** n'est conditionnée ni par la durée effective de l'emploi, ni par sa nationalité ou son statut administratif, ni par l'existence d'un contrat écrit formel. La prescription de droit commun s'applique pour les actions en paiement de salaires : **trois ans à compter de l'exigibilité** de chaque créance, conformément à l'article 2277 du Code civil.

Le salarié bénéficie également de l'**égalité de traitement** et de la protection légale contre les représailles, notamment en cas de dénonciation d'infractions à la législation du travail.

## Modalités pratiques

Le **salarié peut saisir l'ITM** par courrier recommandé, courriel officiel ou via le formulaire de signalement en ligne disponible sur le site officiel, en exposant factuellement la situation et en fournissant tous les éléments de preuve disponibles. Cette saisine est confidentielle et gratuite.

L'**ITM** dispose de **pouvoirs d'enquête étendus** : contrôles sur place inopinés, accès aux locaux et documents, audition des parties et des témoins sous serment, vérifications administratives et sociales. Les inspecteurs peuvent dresser procès-verbal en cas d'infraction constatée et transmettre le dossier au parquet.

**Parallèlement**, le salarié peut engager une action directe devant le tribunal du travail compétent pour obtenir la reconnaissance judiciaire de la relation de travail, le paiement intégral des salaires dus avec intérêts légaux, l'affiliation rétroactive à la sécurité sociale, et le cas échéant des dommages et intérêts pour préjudice subi.

L'**assistance d'un avocat** n'est pas juridiquement obligatoire devant le tribunal du travail mais est fortement recommandée pour sécuriser la procédure. Le salarié peut également solliciter l'aide gratuite d'un syndicat reconnu ou d'une association spécialisée dans la défense des droits des travailleurs.

La **traçabilité des démarches** et la conservation méthodique de toutes les preuves sont essentielles pour maximiser les chances de succès de la procédure et obtenir une réparation intégrale.

## Pratiques et recommandations

Il est **fortement conseillé** au salarié de réunir un maximum de preuves tangibles avant toute démarche officielle, notamment en conservant systématiquement des traces écrites de la relation de travail, des paiements reçus même partiels, et de toute communication avec l'employeur.

La **saisine de l'ITM** est strictement confidentielle et ne nécessite aucun accord préalable de l'employeur. Le salarié peut agir en toute sécurité juridique sans crainte de représailles directes pendant la procédure administrative.

En cas de **licenciement ou de représailles** consécutives à la dénonciation, le salarié bénéficie d'une protection légale renforcée contre le licenciement abusif, conformément à l'article [L.124-11](#) du Code du travail, avec possibilité d'obtenir des indemnités majorées.

L'employeur fautif encourt des **sanctions cumulatives** : amendes administratives, poursuites pénales, obligation de régulariser immédiatement la situation du salarié (déclaration rétroactive, paiement des cotisations sociales avec majorations), et versement des arriérés de salaires avec intérêts légaux.

Un **accompagnement professionnel** du salarié dans ses démarches par un syndicat, une association spécialisée ou un avocat est vivement recommandé pour optimiser les chances de succès et assurer une défense efficace de ses droits.

## Cadre juridique

Le cadre juridique des recours est défini par plusieurs textes fondamentaux. **Le Code du travail luxembourgeois** prévoit notamment : **les articles [L.211-1 et suivants](#)** concernant la déclaration préalable à l'embauche et les moyens de preuve de la relation de travail, **les articles [L.572-1 et suivants](#)** définissant et sanctionnant le travail illégal.

**L'article [L.124-11](#)** garantit la protection contre le licenciement abusif en cas de dénonciation d'infractions, **l'article [L.414-3](#)** impose l'égalité de traitement entre tous les salariés indépendamment de leur situation administrative.

**Le Code civil** prévoit dans son **article 2277** la prescription triennale des créances salariales. **La loi modifiée du 1er décembre 1977** portant organisation de l'[ITM](#) définit les pouvoirs de contrôle et de sanction des inspecteurs.

La **jurisprudence luxembourgeoise constante** confirme que la preuve de la relation de travail peut être rapportée par tous moyens et que l'absence de déclaration ne prive pas le salarié de ses droits fondamentaux. Les **sanctions pour l'employeur** sont cumulatives et peuvent inclure amendes, emprisonnement et réparations civiles intégrales.

Un salarié non déclaré dispose de **droits effectifs et opposables** et peut obtenir la régularisation complète de sa situation avec réparation intégrale du préjudice subi. Cependant, la constitution d'un dossier probant solide et la traçabilité rigoureuse des démarches entreprises sont déterminantes pour le succès des actions judiciaires et administratives. L'accompagnement par un professionnel du droit ou une organisation spécialisée est fortement recommandé pour maximiser les chances de succès.

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.