Quels recours un salarié non déclaré peut-il exercer pour faire valoir ses droits ?

Réponse courte

Deux voies coexistent et peuvent être menées de front. La voie **administrative** consiste à signaler la situation aux agents habilités à constater les infractions de travail illégal — inspectorat du travail, Police grand-ducale, Douanes et accises, fonctionnaires des autorisations d'établissement — qui dressent procès-verbal et informent les administrations fiscales et les organismes de sécurité sociale.

La voie **judiciaire** consiste à saisir le tribunal du travail pour faire reconnaître la relation de travail et obtenir le paiement des salaires. L'action en paiement des salaires de toute nature se prescrit par **trois ans**, ce qui impose de ne pas attendre la fin de la relation pour agir.

Le salarié conserve ses droits même sans contrat écrit : l'employeur reste tenu de verser la rémunération due, les cotisations sociales et les impôts impayés. Pour un ressortissant de pays tiers employé illégalement, la relation d'emploi est **présumée avoir duré au moins trois mois**, sauf preuve écrite contraire.

Définition

Le salarié non déclaré est celui dont l'entrée n'a pas été déclarée au **CCSS** et dont la situation n'est pas régulière au regard de la législation sur les retenues sur salaires ou de la sécurité sociale. Lorsque l'intéressé sait que sa situation est irrégulière, sa propre prestation relève du **travail clandestin** au sens de l'article L.571-1.

Cette absence de déclaration ne fait pas disparaître le contrat : l'existence d'une relation de travail se déduit d'une prestation, d'une rémunération et d'un lien de **subordination**, indépendamment de tout écrit. Le défaut de contrat écrit est un manquement de l'employeur, à qui incombe l'obligation de le constater par écrit au plus tard à l'entrée en service.

Conditions d’exercice

Aucun texte ne subordonne le recours à une durée d'emploi minimale, à la nationalité ou à la régularité du séjour.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Détail
Preuve de la relation	Prestation, rémunération et lien de subordination, établis par tout élément matériel ; le contrat écrit incombe à l'employeur (art. L.121-4)
Prescription	L'action en paiement des salaires de toute nature se prescrit par 3 ans (art. L.221-2, renvoyant à l'art. 2277 du Code civil)
Sommes dues	Rémunération telle que définie à l'art. L.572-2, point 9, cotisations sociales et impôts impayés, frais de justice et honoraires d'avocats (art. L.572-7 et L.574-6)
Présomption de durée	Relation d'emploi présumée avoir duré au moins 3 mois pour un ressortissant de pays tiers, sauf preuve écrite contraire (art. L.572-9 et L.574-7)
Solidarité	Celui qui recourt aux services d'une personne pour un travail clandestin est solidairement tenu des cotisations sociales (art. L.571-4)
Information obligatoire	Le ressortissant de pays tiers employé illégalement est informé de ses droits par les agents de contrôle avant toute décision de retour, y compris de l'assistance judiciaire gratuite (art. L.572-7)

Modalités pratiques

Le signalement et l'action en justice ne poursuivent pas le même but : le premier fait constater l'infraction, le second fait payer.

Aspect	Détail
Signalement	Adressé aux organes de contrôle énumérés à l'art. L.573-1 ; les agents de l'ITM peuvent aussi être saisis d'une plainte individuelle
Suite du signalement	Procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, déposé au procureur d'État par le directeur de l'ITM (art. L.614-12)
Effet collatéral	Les agents informent les administrations fiscales et les organismes de sécurité sociale (art. L.573-2), ce qui déclenche la régularisation des cotisations
Action judiciaire	Saisine du tribunal du travail pour faire constater la relation de travail et obtenir les salaires, indemnités et dommages-intérêts
Médiation informelle	Les membres de l'inspectorat peuvent intervenir ou assumer une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail (art. L.614-2)
Fin de la médiation	La saisine du tribunal met d'office fin à l'activité de médiation informelle
Licenciement consécutif	Action en réparation d'un licenciement abusif devant le tribunal du travail dans les 3 mois de la notification ou de sa motivation, sous peine de forclusion (art. L.124-11)
Insolvabilité de l'employeur	En cas de faillite, garantie des créances salariales par le Fonds pour l'emploi dans les limites de l'art. L.126-1

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

La prescription triennale court dès l'exigibilité de chaque salaire, y compris pendant que la relation se poursuit : attendre la rupture pour réclamer trois ans d'arriérés revient souvent à en perdre une partie.

Côté employeur, la découverte d'une situation non déclarée appelle une déclaration immédiate ; elle limite les majorations, sans éteindre l'action publique si un procès-verbal a déjà été dressé.

La médiation de l'inspectorat, gratuite, prend fin d'office dès qu'une juridiction est saisie. Elle est sans objet quand l'employeur conteste l'existence même de la relation de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Obligation pour l'employeur de constater le contrat par écrit au plus tard à l'entrée en service
Art. L.221-2	Prescription triennale de l'action en paiement des salaires de toute nature
Art. L.571-1	Définition du travail clandestin, y compris la prestation salariée en situation irrégulière
Art. L.571-4	Solidarité pour les cotisations sociales dues en cas de recours au travail clandestin
Art. L.572-7 et L.574-6	Rémunération, cotisations et impôts impayés dus au ressortissant de pays tiers employé illégalement
Art. L.572-9 et L.574-7	Présomption d'une relation d'emploi d'au moins 3 mois, sauf preuve écrite contraire
Art. L.573-1	Organes habilités à recevoir et constater les infractions de travail illégal
Art. L.573-2	Information des administrations fiscales et des organismes de sécurité sociale
Art. L.614-2	Médiation informelle de l'inspectorat du travail pour les litiges individuels
Art. L.614-12	Procès-verbaux et dépôt au procureur d'État
Art. L.124-11	Licenciement abusif et délai de 3 mois pour agir devant le tribunal du travail
Art. L.126-1	Garantie des créances salariales par le Fonds pour l'emploi en cas de faillite

L'absence de déclaration n'est pas opposable au salarié : elle constitue un manquement de l'employeur, non une condition d'existence du contrat. Le salarié qui laisse s'écouler trois ans perd en revanche définitivement les salaires correspondants, la prescription courant même pendant la relation de travail. Le signalement aux organes de contrôle et l'action devant le tribunal du travail sont indépendants et peuvent être menés simultanément.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois