Le tribunal du travail peut-il reconnaître une relation de travail jamais déclarée ?

Réponse courte

Oui. L'absence de déclaration au **CCSS** et de contrat écrit ne fait pas obstacle à la reconnaissance judiciaire de la relation de travail : le contrat de louage de services existe par le seul accord des parties, et l'écrit incombe à l'employeur, non au salarié.

Le juge recherche les **éléments matériels** de la relation : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination. La rédaction du contrat étant une obligation qui pèse sur l'employeur, son absence ne peut pas lui profiter ; c'est au contraire à lui que revient la charge de contredire les éléments produits.

La reconnaissance ouvre le paiement des salaires dus, dans la limite de la **prescription de trois ans** applicable à l'action en paiement des salaires de toute nature. Elle ne présente pas les mêmes conséquences pour l'employeur, qui reste exposé à l'amende de 251 à 5 000 euros du travail clandestin et à la solidarité pour les cotisations sociales éludées.

Définition

Le contrat de travail est le contrat de louage de services visé à l'article 1779, 1° du Code civil, régi pour les salariés par le titre II du livre premier du Code du travail. Il n'est soumis à aucune condition de forme pour exister : l'article L.121-4 impose seulement à l'**employeur** de le constater par écrit, en double exemplaire, au plus tard au moment de l'entrée en service.

Le **travail non déclaré** désigne la situation dans laquelle cette relation existe en fait sans avoir été portée à la connaissance des organismes compétents. Lorsque le salarié sait que sa situation est irrégulière au regard des retenues sur salaires ou de la sécurité sociale, sa prestation constitue en outre un travail clandestin au sens de l'article L.571-1.

Conditions d’exercice

L'action ne suppose ni contrat écrit, ni bulletin de salaire, ni affiliation préalable : elle suppose des faits.

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

Élément	Détail
Fondement du contrat	Contrat de louage de services de l'art. 1779, 1° du Code civil, régi par le Code du travail pour les salariés (art. L.121-1)
Forme	L'écrit est une obligation de l'employeur, à peine de manquement, et non une condition de validité (art. L.121-4)
Éléments recherchés	Prestation de travail, rémunération et subordination à l'autorité de l'employeur
Délai pour agir	3 ans pour l'action en paiement des salaires de toute nature, à compter de l'exigibilité de chaque créance (art. L.221-2)
Contestation d'un licenciement	3 mois à compter de la notification du licenciement ou de sa motivation, sous peine de forclusion (art. L.124-11, § 2)
Interruption du délai	Réclamation écrite adressée à l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale (art. L.124-11, § 2)

Modalités pratiques

La reconnaissance judiciaire produit des effets qui dépassent le paiement du salaire : elle rétroagit sur les cotisations, l'impôt et, le cas échéant, sur la responsabilité de la chaîne de sous-traitance.

Aspect	Détail
Juridiction	Tribunal du travail territorialement compétent
Objet de la demande	Constatation de la relation de travail, paiement des salaires et accessoires, indemnités de rupture, dommages-intérêts
Rémunération due	Salaire et tout autre émolument au sens de l'art. L.221-1, y compris gratifications, primes, remises et avantages en nature
Cotisations et impôts	L'employeur doit verser l'ensemble des cotisations sociales et impôts impayés, ainsi que les frais de justice et honoraires d'avocats (art. L.572-7 et L.574-6)
Présomption de durée	Pour un ressortissant de pays tiers employé illégalement, relation présumée avoir duré au moins 3 mois, sauf preuve écrite contraire (art. L.572-9 et L.574-7)
Procédure parallèle	Le signalement aux organes de contrôle de l'art. L.573-1 est indépendant de l'action civile et peut être mené simultanément
Faillite de l'employeur	Garantie des créances salariales par le Fonds pour l'emploi dans les conditions et limites de l'art. L.126-1
Sanction de l'employeur	Amende de 251 à 5 000 euros, portée au double avec emprisonnement de 8 jours à 6 mois en cas de récidive dans les 5 ans (art. L.571-6)

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

Pratiques et recommandations

L'obligation d'établir un contrat écrit pesant sur l'employeur, une relation contestée se juge sur les traces qu'il a lui-même laissées : plannings, badges, courriels d'instruction, virements. L'absence de documentation ne le protège pas, elle le désarme.

Deux délais se confondent souvent : 3 ans pour l'action en paiement des salaires, à compter de l'exigibilité de chaque créance, mais 3 mois seulement pour contester un licenciement abusif.

La condamnation peut se retourner vers le donneur d'ordre, tenu solidairement des arriérés sauf s'il a vérifié le respect de l'article L.572-3.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	Le contrat de louage de services de l'art. 1779, 1° du Code civil est régi par le Code du travail pour les salariés
Art. L.121-4	Obligation de l'employeur de constater le contrat par écrit au plus tard à l'entrée en service
Art. L.221-1	Définition du salaire : rétribution globale, y compris gratifications, primes et avantages en nature
Art. L.221-2	Prescription triennale de l'action en paiement des salaires de toute nature
Art. L.124-11	Licenciement abusif, délai de 3 mois et interruption par réclamation écrite
Art. L.126-1	Garantie des créances salariales par le Fonds pour l'emploi en cas de faillite
Art. L.571-1	Définition du travail clandestin
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros, doublée avec emprisonnement en cas de récidive dans les 5 ans
Art. L.571-7	Transaction ministérielle d'au plus 5 000 euros éteignant l'action publique
Art. L.572-7 et L.574-6	Rémunération, cotisations et impôts 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
Art. L.572-10	Responsabilité solidaire de l'entrepreneur pour les arriérés dus par son sous-traitant direct

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

La reconnaissance judiciaire de la relation de travail est une action civile, distincte de la répression du travail clandestin : elle n'appartient qu'au salarié et n'exige aucune constatation préalable par les organes de contrôle. Elle produit toutefois des effets en cascade sur les cotisations sociales, l'impôt et la responsabilité de la chaîne de sous-traitance. La prescription triennale court dès l'exigibilité de chaque salaire, sans attendre la fin de la relation.

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.