

# Un salarié non déclaré peut-il contester sa relation de travail devant les juridictions luxembourgeoises ?

## Réponse courte

**Oui**, un salarié non déclaré peut contester sa relation de travail devant les juridictions luxembourgeoises, même en l'absence de déclaration officielle. Le **tribunal du travail** est compétent pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail dès lors que sont établis les trois éléments constitutifs : **prestation de travail**, **rémunération** et **lien de subordination**. Cette possibilité de recours constitue un droit fondamental du salarié, indépendamment des manquements de l'employeur aux obligations déclaratives.

## Définition

Le **travail non déclaré** désigne toute activité professionnelle exercée sous l'autorité d'un employeur sans que celui-ci n'ait effectué les déclarations obligatoires auprès des organismes sociaux (**CCSS**) et de l'Administration de l'emploi (**ADEM**), en violation des articles L.411-1 et suivants du Code du travail. Cette situation illégale n'empêche pas la reconnaissance judiciaire de l'existence d'une **relation contractuelle de travail** dès lors que les éléments constitutifs du contrat sont réunis.

## Conditions d'exercice

L'**exercice du droit de contestation par le salarié non déclaré** repose sur des conditions précises établies par la jurisprudence luxembourgeoise. Pour faire reconnaître l'existence d'une relation de travail, le salarié doit démontrer :

- L'existence d'une **prestation de travail effective** et régulière
- Le versement d'une **rémunération**, même irrégulier ou partiel
- Un **lien de subordination juridique** avec l'employeur (directives, contrôle, intégration)
- La preuve peut être apportée par **tout moyen** (témoignages, documents, correspondances, etc.)

Le salarié conserve ses droits d'action même si l'employeur n'a pas respecté ses obligations déclaratives, conformément au principe de protection du travailleur.

## Modalités pratiques

La **procédure judiciaire de contestation** suit un processus déterminé permettant au salarié de faire valoir ses droits malgré l'absence de déclaration. La procédure se déroule comme suit :

- **Saisine du tribunal du travail** territorialement compétent par requête ou citation
- **Constitution d'un dossier de preuves** (relevés bancaires, témoignages, documents, correspondances)
- Possibilité de demander la **requalification en CDI** si les conditions sont réunies
- Demande de **régularisation des droits sociaux et salariaux** avec effet rétroactif
- **Délai de prescription de 3 ans** pour les salaires (article [L.221-2](#))
- Possibilité de saisir l'[ITM](#) parallèlement pour constater les infractions

## Pratiques et recommandations

Pour les salariés, il est essentiel de :

- **Conserver toute preuve** de la relation de travail (messages, photos, documents)
- **Documenter précisément** les horaires et tâches effectuées quotidiennement
- **Garder trace des paiements reçus** (virements, espèces, chèques)
- Se constituer un **dossier de témoignages** de collègues ou tiers

Pour les employeurs, la prévention implique de :

- **Déclarer systématiquement** tout salarié dès le premier jour de travail
- Mettre en place des **procédures de contrôle interne** rigoureuses
- **Régulariser immédiatement** toute situation de travail non déclaré découverte
- Former les équipes RH aux **obligations déclaratives**

## Cadre juridique

- **Article [L.121-1](#)** : définition du contrat de travail et ses éléments constitutifs
- **Article [L.211-1](#)** : compétence exclusive du tribunal du travail
- **Articles [L.572-1](#) à [L.572-10](#)** : sanctions pénales du travail non déclaré
- **Article [L.411-1](#)** : obligation de déclaration préalable à l'embauche
- **Article [L.221-2](#)** : prescription des créances salariales
- **Article [L.124-7](#)** : requalification possible en CDI
- **Article [L.151-1](#)** : principe d'égalité de traitement
- **Loi modifiée du 24 juillet 2024** : conditions de travail transparentes

La **reconnaissance judiciaire** d'une relation de travail non déclarée entraîne l'application **rétroactive** de l'ensemble du droit du travail et de la sécurité sociale. L'employeur s'expose à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à **25.000 euros d'amende** et **6 mois d'emprisonnement** en cas de récidive, ainsi qu'à une **responsabilité solidaire** pour les cotisations sociales impayées.

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.