Un CDD non déclaré au CCSS reste-t-il juridiquement valable ?

Réponse courte

Oui, un contrat à durée déterminée non déclaré au Centre commun de la sécurité sociale reste **valable entre les parties**, dès lors que l'écrit exigé par le Code du travail existe et comporte les mentions obligatoires. La validité du contrat et l'obligation déclarative relèvent de deux ordres distincts : le défaut de déclaration n'annule pas le contrat et n'entraîne aucune requalification.

Le risque se situe ailleurs. L'absence de déclaration d'entrée expose l'employeur à une **amende de retard** du CCSS et prive le salarié de sa couverture sociale pour la période concernée. Si le salarié savait que sa situation n'était pas régulière au regard des retenues sur salaires ou de la sécurité sociale, la qualification de **travail clandestin** peut en outre être retenue.

L'absence d'écrit, elle, produit un effet bien plus radical : le contrat est alors **présumé conclu pour une durée indéterminée**, et la preuve contraire n'est pas admissible. C'est cette omission, et non le retard déclaratif, qui fait perdre le bénéfice du terme.

Définition

Le **contrat à durée déterminée** est celui qui est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il doit être constaté par écrit, pour chaque salarié individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service, et comporter la définition de son objet ainsi que la date d'échéance du terme ou, à défaut, la durée minimale.

La **déclaration d'entrée** est une formalité distincte : l'employeur signale au Centre commun de la sécurité sociale l'affiliation du salarié, ce qui déclenche sa couverture maladie, pension et accident. Cette déclaration ne conditionne ni la formation ni la validité du contrat de travail, mais son omission est sanctionnée pour elle-même.

Conditions d’exercice

La validité du CDD tient à l'écrit et à son contenu ; l'omission d'une mention obligatoire n'a pas le même effet que l'absence pure et simple de contrat écrit.

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

Élément	Détail
Écrit obligatoire	Constaté par l'employeur pour chaque salarié, au plus tard au moment de l'entrée en service, en double exemplaire (art. L.121-4)
Objet du recours	Tâche précise et non durable, relevant des cas énumérés par la loi (art. L.122-1)
Mentions propres au CDD	Définition de l'objet, date d'échéance du terme ou durée minimale, nom du salarié remplacé le cas échéant (art. L.122-2)
Sanction du défaut d'écrit	Contrat présumé conclu pour une durée indéterminée, sans preuve contraire admissible (art. L.122-2, § 2)
Déclaration au CCSS	Formalité administrative distincte, sans effet sur la validité du contrat
Travail clandestin	Retenu seulement si le salarié savait sa situation irrégulière au regard des retenues sur salaires ou de la sécurité sociale (art. L.571-1, § 2)

Modalités pratiques

Aucun texte n'impose de déclarer le salarié avant son entrée en service : le délai court à compter de celle-ci.

Aspect	Détail
Délai de déclaration	8 jours suivant l'entrée du salarié (art. 425 du Code de la sécurité sociale)
Canal	SECUline, procédure DECAFF ; procédure DECINT obligatoire pour les salariés intérimaires
Durée du contrat	Sans incidence : un CDD de quelques jours doit être déclaré comme tout autre engagement
Amende de retard	50 euros par mois de retard, plafonnés à 2 500 euros, appliqués au-delà d'un délai de tolérance de 30 jours
Registre à tenir	Registre spécial ou fichier mentionnant début, fin et durée du travail journalier, présenté à toute demande de l'ITM (art. L.211-29)
Injonction de l'ITM	Le non-respect d'une injonction écrite du directeur relative à la communication de registres et documents est puni d'une amende administrative de 25 à 25 000 euros (art. L.614-13)
Régularisation	Déclaration rétroactive à la date réelle d'entrée, suivie du paiement des cotisations arriérées

Pratiques et recommandations

Signature et déclaration sont deux jalons distincts : le contrat se signe au plus tard le jour de l'entrée en service, la déclaration au CCSS peut suivre dans les huit jours.

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

Une déclaration tardive se régularise à la date réelle d'entrée. Une date de complaisance ferait basculer un simple retard, sanctionné par une amende plafonnée, vers une fausse déclaration aux conséquences pénales.

Le point aveugle le plus coûteux reste la couverture : tant qu'il n'est pas déclaré, le salarié n'est pas assuré contre l'accident du travail et l'employeur supporte seul le sinistre.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Forme écrite du contrat de travail et mentions obligatoires
Art. L.122-1	Cas de recours au contrat à durée déterminée
Art. L.122-2	Mentions propres au CDD et présomption de durée indéterminée à défaut d'écrit
Art. L.122-3	Terme fixé avec précision et cas de terme imprécis
Art. L.122-4	Durée maximale de vingt-quatre mois, renouvellements compris
Art. L.211-29	Registre spécial des heures de travail présenté à l'ITM
Art. L.571-1	Travail clandestin, dont la prestation d'un travail salarié en situation irrégulière connue
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros, doublée en cas de récidive dans les cinq ans
Art. L.614-13	Amende administrative de l'ITM en cas de non-respect d'une injonction écrite
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée du salarié dans les 8 jours
Art. 445 du Code de la sécurité sociale	Amende d'ordre en cas de déclaration tardive

Le défaut de déclaration au CCSS ne remet pas en cause la validité du contrat, mais il laisse le salarié sans couverture sociale et expose l'employeur à une amende de retard. Le véritable risque de requalification tient à l'absence d'écrit, qui rend le contrat indéterminé sans preuve contraire possible. Une régularisation portant la date réelle d'entrée reste toujours préférable à une découverte lors d'un contrôle.

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.