Quelles démarches l'employeur doit-il effectuer en découvrant un salarié non déclaré ?

Réponse courte

La première démarche consiste à **arrêter l'hémorragie** : transmettre sans attendre la déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale, en portant la date réelle de début d'occupation et non celle de la découverte. Toute date de complaisance transforme un retard déclaratif en fausse déclaration.

Vient ensuite la **reconstitution du passé** : calcul et paiement des cotisations arriérées, régularisation de la retenue d'impôt, établissement des bulletins de salaire manquants et versement du salaire, des heures supplémentaires et des congés non payés. L'amende de retard du CCSS s'applique par mois, dans une limite plafonnée.

Il faut enfin **qualifier la situation**. Un simple oubli déclaratif ne se confond pas avec le travail clandestin, qui suppose que le salarié ait connaissance de l'irrégularité, ni avec l'emploi d'un ressortissant de pays tiers sans titre de séjour ou sans autorisation de travail, sanctionné par une amende administrative de 10 000 euros par personne.

Définition

Un **salarié non déclaré** est une personne occupée contre rémunération sous l'autorité d'un employeur sans que la déclaration d'entrée ait été transmise au Centre commun de la sécurité sociale. L'expression « travail au noir » recouvre en réalité plusieurs qualifications juridiques distinctes, dont les conséquences diffèrent nettement.

Le **travail clandestin** au sens du Code du travail ne se déduit pas du seul défaut de déclaration : il vise l'exercice d'une activité soumise à autorisation d'établissement sans détenir celle-ci, ou la prestation d'un travail salarié par une personne qui sait que son employeur n'est pas autorisé ou que sa propre situation est irrégulière au regard des retenues sur salaires ou de la sécurité sociale.

Conditions d’exercice

La qualification retenue commande la sanction : un retard administratif, une infraction pénale et une amende administrative obéissent à des régimes entièrement distincts.

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

Élément	Détail
Retard déclaratif simple	Déclaration transmise hors délai ; amende d'ordre plafonnée à 2 500 euros (article 445 du Code de la sécurité sociale), appliquée par le CCSS selon un barème de 50 euros par mois au-delà de 30 jours de tolérance
Travail clandestin	Suppose la connaissance de l'irrégularité par la personne qui preste le travail (art. L.571-1, § 2) ; amende de 251 à 5 000 euros (art. L.571-6)
Séjour irrégulier	Ressortissant de pays tiers sans autorisation ni titre de séjour (art. L.572-1) ; amende administrative de 10 000 euros par ressortissant
Situation irrégulière	Ressortissant de pays tiers sans autorisation de travail (art. L.574-1) ; même montant, fondement distinct
Circonstance aggravante	Emprisonnement de 8 jours à 1 an et amende de 2 501 à 125 000 euros par ressortissant, uniquement dans l'un des cinq cas énumérés (art. L.572-5 et L.574-5)
Hors du champ	Activité exercée pour son propre compte sans aide d'autrui, activité occasionnelle et de moindre importance, entraide usuelle entre proches (art. L.571-3)

Modalités pratiques

Les démarches se répartissent entre trois administrations, sans guichet unique ; l'ordre dans lequel elles sont menées conditionne le montant final.

Aspect	Détail
Déclaration d'entrée	SECUline, procédure DECAFF, dans les 8 jours de l'entrée du salarié (art. 425 du Code de la sécurité sociale)
Date à porter	Date réelle du premier jour d'occupation, jamais celle de la découverte
Cotisations	Régularisation sur l'ensemble de la période reconstituée, parts patronale et salariale
Impôt	Retenue non opérée restant à charge de l'employeur, à régulariser auprès de l'Administration des contributions directes
Salaire	Bulletins rétroactifs, heures supplémentaires et congés non payés, indemnités dues
Registre spécial	Reconstitution du début, de la fin et de la durée du travail journalier, à présenter à toute demande de l'ITM (art. L.211-29)
Contrôle en cours	Le non-respect d'une injonction écrite du directeur de l'ITM est puni d'une amende administrative de 25 à 25 000 euros (art. L.614-13)
Sous-traitance	Vérifier si l'entreprise est entrepreneur principal ou donneur d'ordre, la solidarité pouvant être engagée (art. L.571-4 et L.572-10)

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

Pratiques et recommandations

Une note interne datée, indiquant comment l'omission a été identifiée et par qui, distingue l'erreur de gestion de la dissimulation organisée. C'est la première pièce que l'ITM demandera si un contrôle intervient ensuite.

Interrompre la relation pour effacer le problème n'a aucun effet utile : la rupture n'éteint ni les cotisations arriérées ni l'infraction, et elle ajoute un risque de licenciement abusif.

Restent à établir, avant de déclarer, la date exacte du premier jour de travail par un élément matériel et, pour un ressortissant de pays tiers, le droit au séjour et au travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.571-1	Définition et interdiction du travail clandestin
Art. L.571-3	Activités ne constituant pas du travail clandestin
Art. L.571-4	Solidarité du donneur d'ordre pour les cotisations sociales
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros, doublée en cas de récidive dans les cinq ans
Art. L.572-1 et L.574-1	Interdiction d'employer un ressortissant de pays tiers en séjour ou en situation irrégulière
Art. L.572-4 et L.574-4	Amende administrative de 10 000 euros par ressortissant
Art. L.572-9 et L.574-7	Présomption d'une relation d'emploi de trois mois
Art. L.211-29	Registre spécial des heures de travail présenté à l'ITM
Art. L.573-1	Organes chargés de rechercher et de constater les infractions
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 plafonnée à 2 500 euros en cas d'exécution tardive des obligations ; le barème mensuel relève de la pratique du CCSS

La déclaration rétroactive à la date réelle d'occupation est la seule voie sûre : elle limite l'amende de retard et préserve les droits sociaux du salarié. Antidater ou fractionner la régularisation aggrave considérablement la situation en la faisant basculer vers la fausse déclaration. Aucun texte ne prévoit d'exonération au bénéfice de l'employeur qui se dénonce.

© 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