Quelles démarches effectuer en cas de découverte d'un salarié non déclaré ?

Réponse courte

En cas de découverte d'un **salarié non déclaré**, l'employeur doit **immédiatement** procéder à la déclaration d'entrée du salarié auprès du **CCSS**, en indiquant la **date réelle de début d'occupation**, même si elle est antérieure à la découverte. Il doit **régulariser rétroactivement** la situation, calculer et verser **toutes les cotisations sociales dues**, établir les **bulletins de salaire** pour la période concernée et remettre au salarié les documents sociaux obligatoires.

L'employeur doit également **informer l'ITM** si un contrôle est en cours ou une procédure administrative engagée, et **coopérer pleinement** avec les autorités compétentes. Il est essentiel d'assurer la **traçabilité de toutes les démarches**, de garantir l'**égalité de traitement** et de **ne pas tenter de dissimuler** ou de régulariser partiellement la situation.

Définition

Un **salarié non déclaré**, également appelé « travailleur au noir », est une personne exerçant une **activité salariée** sans avoir fait l'objet d'une **déclaration préalable d'occupation** auprès de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et sans inscription au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Cette situation constitue une **infraction à l'obligation** de déclaration préalable d'occupation, prévue par l'article L.413-1 du Code du travail luxembourgeois, et expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**.

Le **travail dissimulé** porte atteinte à l'égalité de traitement entre salariés, à la **protection sociale** et à la **traçabilité des relations de travail**. Il concerne toute activité salariée, quelle que soit la durée, la nature du contrat ou le statut du salarié, et constitue une forme de **concurrence déloyale** sanctionnée par la loi.

Conditions d’exercice

La régularisation d'un salarié non déclaré doit respecter des conditions strictes et des délais impératifs pour limiter les conséquences juridiques et financières de l'infraction constatée. La découverte d'un salarié non déclaré peut résulter d'un **contrôle interne**, d'un **signalement**, d'un **contrôle de l'ITM** ou d'une vérification des autorités sociales.

L'employeur est **tenu de régulariser immédiatement** la situation dès qu'il constate l'existence d'un travail dissimulé, **sans pouvoir invoquer** la période d'essai, la nature temporaire de l'emploi ou l'ignorance des obligations légales. L' **obligation de déclaration préalable** s'applique à **tout salarié**, y compris les travailleurs frontaliers, les stagiaires rémunérés et les travailleurs à temps partiel.

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

L'employeur doit également **garantir l'égalité de traitement** et la **non-discrimination** lors de la régularisation, conformément à l'article L.151-1 du Code du travail. Toute tentative de **dissimulation supplémentaire** ou de régularisation partielle aggrave la responsabilité de l'employeur.

Modalités pratiques

L'exécution de la régularisation nécessite une coordination précise entre plusieurs démarches administratives urgentes pour minimiser l'exposition aux sanctions et garantir les droits du salarié. Dès la découverte d'un salarié non déclaré, l'employeur doit **impérativement** :

- **Procéder sans délai** à la déclaration d'entrée du salarié auprès du CCSS, en utilisant le formulaire officiel ou la plateforme électronique dédiée
- **Régulariser rétroactivement** la situation en déclarant la **date réelle de début** d'occupation, même antérieure à la découverte
- **Informer immédiatement l'ITM** de la régularisation, notamment si un contrôle est en cours ou si une procédure administrative a été engagée
- **Calculer et verser l'ensemble** des cotisations sociales dues depuis le début effectif de la relation de travail, y compris les **éventuelles pénalités de retard**
- **Établir les bulletins de salaire** correspondants à la période non déclarée et remettre au salarié les **documents sociaux obligatoires**
- **Coopérer pleinement** avec les autorités compétentes en cas d'enquête, en assurant la traçabilité des démarches

La **célérité** et la **transparence** de la régularisation constituent des **circonstances atténuantes** reconnues par la jurisprudence luxembourgeoise.

Pratiques et recommandations

L'optimisation de la gestion de crise lors de la découverte d'un travail non déclaré passe par une approche méthodique, transparente et coopérative avec les autorités compétentes. Il est recommandé de **mettre en place des procédures internes** de vérification systématique des déclarations d'embauche, incluant un **contrôle croisé** entre les services RH et la comptabilité.

Toute **anomalie ou omission** doit être signalée immédiatement à la direction et faire l'objet d'une régularisation sans délai. En cas de doute sur la situation d'un salarié, il convient de **solliciter l'avis** du CCSS ou de l'ITM avant toute prise de décision.

Il est **fortement déconseillé** de tenter de dissimuler la situation ou de procéder à une **régularisation partielle**, car cela aggrave considérablement la responsabilité de l'employeur. Les bonnes pratiques incluent :

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

- **Formation régulière** des gestionnaires RH sur les obligations déclaratives
- **Documentation obligatoire** et risques liés au travail dissimulé
- **Mise en place d'audits internes** périodiques de conformité
- **Création d'une check-list** de vérification des déclarations
- **Conservation systématique** de la preuve des démarches entreprises
- **Coopération active** et transparente avec les autorités de contrôle

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.413-1** : Obligation de déclaration préalable d'occupation de tout salarié
- **Articles L.572-1 à L.572-10** : Sanctions administratives et pénales en cas de défaut de déclaration
- **Article L.151-1** : Égalité de traitement et non-discrimination
- **Articles L.614-1 à L.614-13** : Pouvoirs de contrôle et de sanction de l'ITM

Règlement grand-ducal du 31 mai 1999 relatif à la déclaration d'entrée des salariés

Code de la sécurité sociale :

- **Article 8** : Traçabilité et documentation des relations de travail
- **Articles 1er et suivants** : Obligations d'affiliation et cotisations

Jurisprudence luxembourgeoise : la **régularisation spontanée** avant tout contrôle officiel peut constituer une **circonstance atténuante** significative lors de la fixation des sanctions, mais n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité.

En cas de découverte d'un salarié non déclaré, la **régularisation immédiate, complète et documentée** de la situation, accompagnée d'une **coopération active** avec les autorités, permet de limiter considérablement les conséquences financières et pénales pour l'employeur. L'**égalité de traitement** et la **traçabilité** doivent être assurées à chaque étape. Toute tentative de **dissimulation supplémentaire** ou de régularisation incomplète aggrave exponentiellement les sanctions applicables et peut entraîner des poursuites pénales.

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.