Quelles obligations déclaratives s'imposent à une plateforme numérique opérant au Luxembourg ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne comporte aucun régime déclaratif propre aux plateformes numériques. Les obligations applicables sont celles du droit commun, et elles dépendent entièrement de la **qualification de la relation** entretenue avec les personnes qui travaillent par l'intermédiaire de la plateforme.

Si ces personnes sont des **salariés**, la plateforme est un employeur ordinaire : contrat écrit au plus tard à l'entrée en service, déclaration d'entrée au Centre commun de la sécurité sociale, déclaration préalable du poste vacant à l'ADEM, tenue du registre spécial des heures de travail.

Si elles sont réellement **indépendantes**, l'exigence se déplace : chacune doit détenir une autorisation d'établissement et être affiliée au CCSS. Recourir aux services d'une personne qui exerce sans cette autorisation constitue une infraction dans le chef de la plateforme, qui devient en outre **solidairement tenue** au paiement des cotisations dues pour ces prestations.

Définition

Une **plateforme numérique** met en relation par voie électronique des prestataires et des clients en vue de la fourniture d'un service. Cette notion n'est définie par aucune disposition du Code du travail luxembourgeois : elle relève, à ce jour, du vocabulaire économique et non d'une catégorie juridique nationale.

La qualification décisive reste celle du **contrat de travail**, caractérisé par la fourniture d'une prestation sous l'autorité d'une autre personne, contre rémunération. Le degré de contrôle exercé par la plateforme sur l'exécution du service, la fixation du prix et l'organisation du temps de travail sont les indices sur lesquels le juge se prononce, indépendamment de la qualification retenue par les parties.

Conditions d’exercice

Aucune démarche unique de « déclaration de plateforme » n'existe : l'obligation naît du statut des personnes mobilisées, non de la nature technologique de l'activité.

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

Élément	Détail
Absence de régime propre	Le Code du travail ne définit ni la plateforme numérique ni d'obligation déclarative spécifique à son égard
Travailleurs salariés	Régime employeur intégral : écrit, affiliation, poste vacant, registre des heures
Travailleurs indépendants	Autorisation d'établissement requise pour les activités énumérées par la loi du 2 septembre 2011, plus affiliation personnelle au CCSS
Recours à un non-autorisé	Interdit de recourir aux services d'une personne exerçant sans l'autorisation requise (art. L.571-2, point 1)
Exceptions légales	Activité occasionnelle et de moindre importance, activité pour son propre compte sans aide d'autrui, entraide usuelle entre proches (art. L.571-3)
Plateforme établie à l'étranger	L'obligation de déclarer tout poste vacant sur le territoire s'applique également aux employeurs établis hors du Luxembourg (art. L.622-7)
Évolution en cours	La directive européenne sur le travail via une plateforme n'est pas transposée en droit luxembourgeois à la date de cette fiche

Modalités pratiques

Les démarches se répartissent selon le statut retenu, chacune relevant d'un organisme distinct.

Aspect	Détail
Contrat écrit	Établi pour chaque salarié individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service (art. L.121-4)
Déclaration d'entrée	SECUline, procédure DECAFF, dans les 8 jours de l'entrée du salarié (art. 425 du Code de la sécurité sociale)
Retard de déclaration	50 euros par mois, plafonnés à 2 500 euros, au-delà d'un délai de tolérance de 30 jours
Poste vacant	Déclaration à l'ADEM avant la publication de l'offre ; validité de 2 mois (art. L.622-4)
Défaut de déclaration ADEM	Amende d'ordre de 251 à 2 500 euros pour une première infraction, puis 251 à 6 250 euros (art. L.623-3)
Registre des heures	Début, fin et durée du travail journalier, présentés à toute demande de l'ITM (art. L.211-29)
Vérification des indépendants	Autorisation d'établissement en cours de validité et attestation d'affiliation au CCSS, à obtenir avant la première prestation
Sanction du travail clandestin	Amende de 251 à 5 000 euros, doublée en cas de récidive dans les cinq ans, et solidarité pour les cotisations (art. L.571-4 et L.571-6)

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

Pratiques et recommandations

Une plateforme qui fixe le prix, impose les créneaux, note les prestataires et sanctionne les refus exerce une autorité difficile à distinguer de celle d'un employeur : bâtir des déclarations d'indépendants sur une relation en réalité salariée revient à empiler des obligations sur une base fausse.

Si l'indépendance est réelle, le risque se déplace vers l'autorisation d'établissement. Recourir aux services d'une personne qui en est dépourvue est une infraction propre à la plateforme, et la solidarité sur les cotisations sociales dues joue de plein droit.

Les régimes d'échange automatique d'informations fiscales sur les revenus des prestataires ne remplacent aucune déclaration sociale due au CCSS.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1	Renvoi au contrat de louage de services et champ du statut de salarié
Art. L.121-4	Forme écrite du contrat de travail et mentions obligatoires
Art. L.211-29	Registre spécial des heures de travail présenté à l'ITM
Art. L.571-1	Définition du travail clandestin, dont l'exercice indépendant sans autorisation d'établissement
Art. L.571-2	Interdiction de recourir aux services d'une personne exerçant sans autorisation
Art. L.571-3	Activités ne constituant pas du travail clandestin
Art. L.571-4	Solidarité du donneur d'ordre pour le paiement des cotisations sociales
Art. L.571-6	Amende de 251 à 5 000 euros, doublée en cas de récidive dans les cinq ans
Art. L.622-4 et L.622-7	Déclaration de tout poste vacant à l'ADEM, y compris par les employeurs établis à l'étranger
Art. L.623-3	Amende de 251 à 6 250 euros et exclusion possible des marchés publics
Art. 425 du Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée du salarié dans les 8 jours
Loi modifiée du 2 septembre 2011	Autorisation d'établissement pour les activités d'artisan, de commerçant, d'industriel et certaines professions libérales

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

Aucune obligation déclarative propre aux plateformes numériques n'existe en droit du travail luxembourgeois : les démarches applicables découlent du statut des personnes mobilisées. Le risque principal tient à la requalification de prestataires en salariés, qui fait naître rétroactivement l'ensemble des obligations d'employeur. Recourir à une personne dépourvue d'autorisation d'établissement engage directement la plateforme, y compris pour les cotisations sociales dues.

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.