

Le fait d'employer un salarié non déclaré constitue-t-il un délit ?

Réponse courte

Oui, le fait d'employer un salarié non déclaré constitue un délit pénal au Luxembourg. Cette infraction est caractérisée par l'absence de déclaration préalable à l'embauche auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) ou la dissimulation de tout ou partie de la rémunération, indépendamment de la durée de l'emploi ou du montant concerné.

L'employeur s'expose à des sanctions pénales, notamment une amende de 2 501 à 50 000 euros par salarié concerné, ainsi qu'à une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans en cas de récidive ou de circonstances aggravantes. Des sanctions administratives, telles que le remboursement des cotisations éludées et l'exclusion temporaire de certains avantages sociaux, peuvent également s'appliquer.

Définition

L'emploi d'un salarié non déclaré, communément appelé « travail clandestin » ou « travail au noir », consiste à occulter tout ou partie de l'emploi d'un salarié auprès des autorités compétentes, notamment l'Inspection du travail et des mines (ITM), le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) ou l'Administration des contributions directes. Cette situation se caractérise par l'absence de déclaration préalable à l'embauche, l'omission de l'inscription à la sécurité sociale ou la dissimulation de la rémunération réelle versée au salarié.

Conditions d'exercice

Le délit de travail non déclaré est constitué dès lors qu'un employeur omet intentionnellement de procéder à la déclaration d'un salarié avant le début effectif de la relation de travail auprès du CCSS, conformément à l'article L.122-4 du Code du travail. La dissimulation peut également résulter de l'absence de déclaration des salaires versés ou de la non-transmission des informations requises à l'Administration des contributions directes. La qualification pénale ne dépend pas de la durée de l'emploi ni du montant des sommes dissimulées ; l'infraction est caractérisée par la seule absence de déclaration.

Modalités pratiques

L'employeur doit impérativement effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès du CCSS avant que le salarié ne commence à travailler. Cette déclaration doit comporter l'ensemble des informations requises, notamment l'identité du salarié, la date de début du contrat et la nature de l'emploi. Toute omission, retard ou inexactitude dans la déclaration expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives. L'ITM et le CCSS disposent de pouvoirs de contrôle et peuvent procéder à des vérifications sur site ou sur pièces. En cas de constatation d'un emploi non déclaré, un procès-verbal est dressé et transmis au Parquet.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de systématiser la procédure de déclaration préalable à l'embauche pour chaque nouveau salarié, en conservant la preuve de la transmission au CCSS. Les employeurs doivent également veiller à la conformité des bulletins de salaire et à la déclaration exhaustive des rémunérations. La mise en place de contrôles internes réguliers permet de prévenir les risques de non-conformité. En cas de doute sur la situation d'un salarié, il convient de solliciter l'avis de l'ITM ou d'un conseil spécialisé afin d'éviter toute infraction pénale.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles L.122-4 et L.211-1, impose à l'employeur l'obligation de déclaration préalable à l'embauche. L'article L.572-1 du même code qualifie le travail non déclaré de délit pénal, passible d'une amende de 2 501 à 50 000 euros par salarié concerné, ainsi que d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois ans en cas de récidive ou de circonstances aggravantes. Le Code de la sécurité sociale prévoit également des sanctions administratives, dont le remboursement des cotisations éludées et l'exclusion temporaire de certains avantages sociaux. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la tolérance zéro à l'égard du travail non déclaré, indépendamment de la volonté du salarié.

L'employeur encourt des sanctions pénales et administratives cumulatives en cas d'emploi non déclaré, même en l'absence de préjudice avéré pour le salarié. Il est impératif de sécuriser chaque embauche par une déclaration préalable complète et conforme.

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.