Quelles sont les sanctions en cas d'omission de déclaration d'embauche au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

En cas d'omission de déclaration d'embauche au Luxembourg en 2025, l'employeur s'expose à plusieurs **sanctions cumulables**. Pour la **déclaration CCSS**, une amende de **50 euros par mois de retard** (maximum 2 500 euros) s'applique au-delà du délai de tolérance de 30 jours. Pour la **déclaration ADEM** (poste vacant), l'amende peut atteindre **6 250 euros** avec perte d'éligibilité aux marchés publics jusqu'à 3 ans.

Sur le plan pénal, les sanctions peuvent aller de **251 à 25 000 euros** pour travail dissimulé, avec doublement en cas de récidive. Le **CCSS peut réclamer** le paiement rétroactif des cotisations sociales majorées d'intérêts et pénalités. L'omission de déclaration n'affecte pas la validité du contrat de travail, et l'employeur reste tenu de respecter toutes ses obligations sociales, fiscales et salariales.

Définition

L'**omission de déclaration d'embauche** correspond au fait, pour un employeur, de ne pas effectuer dans les délais légaux les déclarations obligatoires auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** et de l'**Administration de l'emploi (ADEM)**. Cette obligation vise à garantir la transparence de l'emploi, la protection sociale du salarié et le respect des obligations sociales et fiscales.

Les déclarations concernées sont la **déclaration d'entrée CCSS** (dans les 8 jours suivant l'engagement) et la **déclaration de poste vacant ADEM** (au moins 3 jours ouvrables avant annonce publique), imposées respectivement par le Code de la sécurité sociale et le Code du travail.

Conditions d’exercice

Tout employeur établi au Luxembourg, quel que soit le **secteur d'activité** ou la **taille de l'entreprise**, doit effectuer les déclarations d'embauche pour chaque salarié, y compris pour les contrats à durée déterminée, indéterminée, intérimaires, apprentis ou stagiaires rémunérés.

L'omission est caractérisée dès lors que les déclarations n'ont pas été effectuées dans les **délais légaux**, même si une régularisation intervient ultérieurement. L'obligation s'applique également en cas de **mise à disposition** de personnel ou de **sous-traitance**, impliquant la responsabilité solidaire du donneur d'ordre.

Les **ressortissants de pays tiers** doivent également disposer d'une **autorisation de travail** valide avant l'embauche, sous peine de sanctions spécifiques pour emploi illégal.

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

Modalités pratiques

Sanctions liées à la déclaration CCSS :

- **Amende administrative** : 50 euros par mois de retard au-delà du délai de tolérance de **30 jours**, plafonnée à **2 500 euros** par salarié
- **Réclamation rétroactive** des cotisations sociales dues pour la période non déclarée, majorées d'**intérêts de retard** calculés au taux de 7,2 % par an
- Le salarié reste **affilié d'office** à la sécurité sociale dès le premier jour d'activité, même sans déclaration

Sanctions liées à la déclaration ADEM :

- **Amende administrative** pouvant s'élever jusqu'à **6 250 euros**
- **Perte d'éligibilité** à l'octroi de marchés publics pour une période pouvant aller jusqu'à **3 ans**
- **Compromission** de l'embauche d'un ressortissant de pays tiers
- **Perte** de tout avantage lié aux aides à l'embauche de l'État

Sanctions pénales générales :

- Pour **travail dissimulé** ou **emploi illégal** : amende de **251 à 25 000 euros**, doublée en cas de **récidive**
- **Emprisonnement** jusqu'à 6 mois et amende jusqu'à **25 000 euros** pour infractions graves à la santé et sécurité au travail

Responsabilité solidaire : En cas de sous-traitance ou mise à disposition, le **donneur d'ordre** peut être tenu **solidairement responsable** des infractions commises par ses cocontractants.

Pratiques et recommandations

Systématiser les déclarations via les plateformes électroniques (**SECUline** pour CCSS, portail ADEM) et conserver tous les **accusés de réception** pour assurer la traçabilité pendant au moins 5 ans.

Mettre en place un contrôle interne régulier des procédures d'embauche avec des **check-lists** et des alertes automatiques pour respecter les délais. **Former les équipes RH** à l'importance de ces formalités, notamment lors de recrutements urgents ou massifs.

En cas de **doute sur la régularité** d'une situation, procéder à une **régularisation immédiate** et consulter les autorités compétentes. Une régularisation spontanée avant contrôle peut **atténuer les sanctions** mais n'exonère pas du paiement des cotisations et pénalités.

Vigilance particulière pour l'embauche de ressortissants de pays tiers : vérifier la **validité des autorisations de travail** avant toute prise de fonction.

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

Cadre juridique

- **Code de la sécurité sociale** :
  - Article 7 : obligation de déclaration d'entrée dans les 8 jours
  - Articles 225 à 227 : sanctions administratives et pénales
- **Code du travail** :
  - Articles L.572-1 et suivants : sanctions pénales pour infractions au droit du travail
  - Articles L.611-1 et suivants : pouvoirs de contrôle de l'ITM
- **Loi modifiée du 18 décembre 2015** relative à l'emploi des travailleurs étrangers
- **Loi modifiée du 4 décembre 1967** concernant l'impôt sur le revenu (retenue à la source)
- **Jurisprudence** de la Cour supérieure de justice : présomption de contrat de travail, sanctions des omissions déclaratives

L'omission de déclaration d'embauche constitue une **infraction grave** susceptible d'entraîner des conséquences financières et pénales importantes. Les **sanctions sont cumulables** entre les différents organismes (CCSS, ADEM, ITM, ACD).

Une **régularisation spontanée** avant tout contrôle peut atténuer les sanctions, mais n'exonère pas du paiement des cotisations, intérêts et pénalités. L'employeur ne peut invoquer l'absence de déclaration pour échapper à ses **obligations légales** envers le salarié.

Vigilance renforcée requise pour les **travailleurs frontaliers** et les **ressortissants de pays tiers**, avec des sanctions spécifiques en cas de non-respect des autorisations de travail.

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.