

Comment régulariser une embauche non déclarée au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur doit immédiatement déclarer rétroactivement le salarié au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), établir un contrat écrit conforme mentionnant la date réelle de début d'activité, et régulariser l'ensemble des cotisations sociales et fiscales, majorations et intérêts inclus. Cette régularisation n'exonère pas des sanctions pénales pouvant atteindre 25.000 euros d'amende et 6 mois d'emprisonnement (article L.572-3).

Définition

Le travail non déclaré, défini par l'article L.572-1 du Code du travail luxembourgeois, se caractérise par l'absence de déclaration préalable obligatoire d'un salarié auprès du CCSS et des autorités compétentes, en violation des articles L.413-1 et L.413-2 relatifs aux obligations d'enregistrement et de déclaration.

Conditions d'exercice

La régularisation requiert impérativement :

- Une déclaration rétroactive immédiate au CCSS (article L.413-1)
- L'établissement d'un contrat de travail écrit détaillé (article L.121-4)
- Le paiement intégral des cotisations sociales éludées avec majorations (article L.572-4)
- La reconstitution complète des droits sociaux du salarié (article L.261-1)
- Le respect du principe d'égalité de traitement (article L.241-1)
- La mise en conformité avec toutes les obligations légales applicables (article L.312-1)

Modalités pratiques

La procédure de régularisation s'effectue en trois phases :

1. Déclaration administrative :

- Soumission du formulaire de déclaration rétroactive au [CCSS](#)
- Déclaration rectificative à l'Administration des contributions directes
- Notification obligatoire à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#))

2. Régularisation sociale :

- Reconstitution détaillée des bulletins de salaire depuis le début réel d'activité
- Calcul et versement des cotisations dues selon l'article [L.572-4](#)
- Règlement des majorations de retard conformément à l'article [L.572-5](#)

3. Documentation probante :

- Établissement du contrat écrit conforme à l'article [L.121-4](#)
- Remise au salarié de tous les documents sociaux obligatoires
- Conservation pendant 5 ans des preuves de régularisation (article [L.214-4](#))

Pratiques et recommandations

- Initier la régularisation dès la découverte de la situation irrégulière
- Informer le salarié par écrit de la procédure de régularisation
- Documenter minutieusement chaque étape du processus
- Solliciter l'assistance d'un expert en droit social luxembourgeois
- Mettre en place des procédures de contrôle interne préventives
- Assurer la traçabilité complète des démarches effectuées

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- [L.572-1](#) : Définition et caractérisation du travail non déclaré
- [L.572-3](#) : Sanctions pénales applicables
- [L.572-4](#) : Obligations de régularisation des cotisations
- [L.572-5](#) : Calcul des majorations et pénalités
- [L.121-4](#) : Exigences relatives au contrat de travail écrit
- [L.241-1](#) : Principe d'égalité de traitement
- [L.413-1](#) : Obligations déclaratives employeur
- [L.413-2](#) : Modalités d'enregistrement
- [L.214-4](#) : Conservation des documents sociaux
- [L.312-1](#) : Conformité générale aux obligations sociales

La régularisation spontanée, bien que n'exonérant pas des sanctions pénales, peut être considérée comme circonstance atténuante par les juridictions. L'employeur doit privilégier une démarche proactive, transparente et exhaustive pour minimiser les risques de sanctions aggravées.

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.