Quelles sont les sanctions pénales en cas de non-déclaration d'un salarié par une ASBL ?

Réponse courte

La non-déclaration d'un salarié par une ASBL constitue une **dissimulation d'emploi salarié** et entraîne une amende pénale de **251 à 125 000 euros par salarié non déclaré** (article L.572-1), doublée en cas de récidive dans les **cinq ans**. Le tribunal peut prononcer une peine d'**emprisonnement de huit jours à trois ans** à l'encontre des représentants légaux de l'association.

Le cumul des sanctions administratives et pénales est possible. L'infraction est constituée dès la simple omission, sans intention frauduleuse requise. Les cotisations sociales et impôts éludés sont exigibles **rétroactivement** avec intérêts de retard (article 445 du Code de la sécurité sociale).

L'obligation déclarative s'applique quelle que soit la durée ou la quotité du travail, y compris pour les emplois temporaires ou à temps partiel. Il est impératif de procéder à la **déclaration préalable à l'embauche** via la plateforme du CCSS avant toute prise de fonction. Voir également la fiche relative à contrôle de l'Inspection du travail dans les ASBL.

Définition

La non-déclaration d'un **salarié** par une **association sans but lucratif** (**ASBL**) au Luxembourg désigne l'omission, volontaire ou non, d'effectuer les déclarations obligatoires auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et de l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA, lors de l'engagement d'un salarié. Cette infraction constitue une dissimulation d'emploi salarié, qualifiée de travail clandestin, indépendamment de la nature ou de la durée du contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment effectuer la déclaration préalable à l'embauche d'un salarié dans une ASBL ?

La déclaration préalable à l'embauche se fait via la plateforme électronique du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), avant toute prise de fonction. Il convient de conserver la preuve de la déclaration et de tenir à jour les registres du personnel.

L'intention frauduleuse est-elle requise pour caractériser la non-déclaration ?

Non, l'infraction est constituée dès la simple omission, sans intention frauduleuse requise. La mauvaise foi ou l'intention frauduleuse n'est pas exigée : la simple absence de déclaration au CCSS au moment de la prise de fonction du salarié suffit.

L'obligation de déclaration s'applique-t-elle aux emplois temporaires ou à temps partiel ?

Oui, l'obligation déclarative s'applique quelle que soit la durée ou la quotité du travail, y compris pour les emplois temporaires ou à temps partiel. Toute ASBL employant du personnel doit déclarer chaque salarié avant le début effectif de la prestation.

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

Les cotisations sociales éludées sont-elles dues rétroactivement ?

Oui, les cotisations sociales et impôts éludés sont exigibles rétroactivement avec intérêts de retard et majorations, conformément à l'article 445 du Code de la sécurité sociale. Ce rattrapage s'ajoute aux sanctions pénales et administratives qui peuvent se cumuler.

Quelles sanctions pénales encourt une ASBL en cas de non-déclaration d'un salarié ?

La non-déclaration d'un salarié constitue une dissimulation d'emploi salarié et entraîne une amende pénale de 251 à 125 000 euros par salarié non déclaré (article L. 572-1), doublée en cas de récidive dans les cinq ans, avec emprisonnement possible de huit jours à trois ans.

Qui peut constater l'absence de déclaration d'un salarié dans une ASBL ?

L'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) peuvent constater l'absence de déclaration. Les sanctions administratives et pénales sont cumulables, et les représentants légaux de l'association peuvent être personnellement poursuivis.

Conditions d’exercice

L'obligation de déclaration s'impose à toute ASBL employant du personnel salarié.

Condition	Détail
Champ d'application	Toute ASBL employant du personnel, quelle que soit la durée ou la quotité du travail
Délai	Déclaration préalable à l'embauche, avant le début effectif de la prestation
Constitution de l'infraction	Dès qu'un salarié exerce sans déclaration d'entrée auprès du CCSS
Intention	La mauvaise foi ou l'intention frauduleuse n'est pas requise ; la simple omission suffit

Modalités pratiques

En cas de contrôle, les sanctions applicables sont les suivantes.

Modalité	Détail
Constat	ITM ou CCSS peuvent constater l'absence de déclaration
Amende pénale	251 à 125 000 euros par salarié non déclaré (art. L.572-1)
Récidive	Amende doublée en cas de récidive dans les cinq ans
Emprisonnement	Huit jours à trois ans pour les représentants légaux de l'ASBL
Cumul	Sanctions administratives et pénales cumulables
Cotisations éludées	Exigibles rétroactivement, avec intérêts de retard et majorations

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

Pratiques et recommandations

Il est impératif pour toute ASBL de procéder à la déclaration préalable à l'embauche de chaque salarié via la plateforme électronique du CCSS, avant toute prise de fonction. Il convient de conserver la preuve de la déclaration et de s'assurer de la conformité des registres du personnel. En cas de doute sur le statut d'un intervenant (salarié ou bénévole), il est recommandé de solliciter un avis juridique afin d'éviter toute requalification. La vigilance s'impose lors de l'engagement de personnel occasionnel ou temporaire, les obligations déclaratives restant identiques. Un contrôle interne régulier des procédures RH permet de prévenir les risques de non-conformité. Voir également la fiche relative à contrôle de l'Inspection du travail dans les ASBL.

Cadre juridique

Les sanctions applicables à la non-déclaration sont fondées sur les textes suivants :

Référence	Objet
Art. L.572-1 à L.572-3	Sanctions pénales pour non-déclaration
Art. L.131-1 et s.	Obligations déclaratives de l'employeur
Art. 445 du Code de la sécurité sociale	Sanctions CCSS
RGD du 31 octobre 1996	Déclaration d'entrée et de sortie des salariés
Loi modifiée du 7 août 2023	Statut des ASBL

La non-déclaration d'un salarié expose l'ASBL et ses dirigeants à des sanctions pénales lourdes, sans possibilité d'exonération en cas d'ignorance ou de négligence. Il est fortement conseillé de mettre en place un contrôle systématique des obligations déclaratives avant toute prise de poste, y compris pour les emplois à durée déterminée ou à temps partiel.

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.

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