

Quels sont les risques pénaux pour un employeur en cas de travail dissimulé via le télétravail ?

Réponse courte

Le travail dissimulé via le télétravail frontalier expose l'employeur à des **sanctions pénales** pouvant atteindre **15 000 euros d'amende** et **5 ans d'emprisonnement** en vertu de l'article 451 du Code de la sécurité sociale luxembourgeois. La dissimulation consiste à ne pas déclarer l'activité de télétravail régulier au CCSS, privant le salarié de ses droits à la sécurité sociale dans le pays compétent.

L'infraction peut être caractérisée lorsque l'employeur omet volontairement la déclaration pour maintenir l'affiliation luxembourgeoise malgré un dépassement du seuil de **49 %** (accord-cadre) ou de **25 %** (article 13 classique). Les sanctions sont aggravées en cas de **récidive** ou de **fraude organisée** impliquant plusieurs salariés. Le salarié peut également engager la responsabilité civile de l'employeur pour le préjudice subi.

Définition

Le **travail dissimulé** via le télétravail frontalier désigne la situation dans laquelle un employeur luxembourgeois omet délibérément de déclarer l'activité de télétravail régulier d'un salarié frontalier aux organismes compétents, en vue de maintenir frauduleusement l'affiliation au régime luxembourgeois de sécurité sociale et d'éviter les obligations déclaratives fiscales. Cette infraction est sanctionnée par le Code de la sécurité sociale et peut constituer une **escroquerie aux prestations sociales**. Voir aussi : dépassement du seuil de 34 jours.

Conditions d'exercice

Les sanctions pénales varient selon la gravité de l'infraction.

Infraction	Sanction
Non-déclaration simple	Amende jusqu'à 2 500 EUR
Fraude avérée	Amende jusqu'à 15 000 EUR
Emprisonnement	Jusqu'à 5 ans (fraude grave)
Récidive	Doublement des peines
Fraude organisée	Peines aggravées, solidarité des coauteurs
Responsabilité civile	Dommages et intérêts au salarié

Modalités pratiques

La caractérisation de l'infraction repose sur les éléments suivants.

Élément	Détail
Élément matériel	Absence de déclaration au <u>CCSS</u>
Élément intentionnel	Connaissance du dépassement du seuil
Preuve	Relevés de connexion, échanges écrits, témoignages
Prescription	5 ans à compter de la dernière infraction
Plainte	<u>CCSS</u> , organisme étranger ou salarié
Jugement	Tribunal correctionnel

Pratiques et recommandations

Déclarer systématiquement tout télétravail régulier au CCSS, même en cas de doute sur le dépassement du seuil, pour écarter tout risque de qualification en travail dissimulé. Voir aussi : sanctions télétravail.

Former les responsables RH aux obligations déclaratives et aux sanctions pénales encourues pour que la non-déclaration ne puisse jamais être considérée comme intentionnelle.

Documenter les processus internes de suivi et de déclaration pour démontrer la bonne foi de l'employeur en cas de contrôle ou de signalement.

Régulariser immédiatement toute situation de dépassement identifiée, la régularisation spontanée excluant généralement la qualification de fraude intentionnelle.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale, art. 447	Sanctions administratives
Code de la sécurité sociale, art. 451	Sanctions pénales (fraude)
Règlement (CE) 883/2004	Obligations de coordination sociale
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Obligations contractuelles de l'employeur
Code pénal luxembourgeois	Escroquerie et faux en écriture

La responsabilité pénale de l'employeur n'exclut pas la responsabilité **civile** envers le salarié qui subit un préjudice du fait de la non-déclaration : perte de droits à pension, de couverture maladie ou d'indemnisation accident. Le salarié peut agir devant le tribunal du travail pour obtenir la réparation intégrale de son préjudice.

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.