

# Quelles sanctions pénales encourt un employeur en cas de non-déclaration d'un salarié ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, la non-déclaration d'un salarié constitue une infraction pénale, même en l'absence d'intention frauduleuse. L'employeur doit obligatoirement effectuer la déclaration préalable à l'embauche auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) avant toute prise de fonction effective.

Les sanctions encourues comprennent une amende de 251 à 5 000 euros par salarié non déclaré, portée à 10 000 euros en cas de récidive, et jusqu'à trois ans d'emprisonnement dans les cas aggravés. D'autres conséquences peuvent s'ajouter : fermeture administrative de l'établissement, exclusion des marchés publics ou régularisation forcée des cotisations éludées.

## Définition

La non-déclaration d'un salarié désigne l'omission, volontaire ou non, par un employeur, d'accomplir la déclaration obligatoire d'affiliation auprès du CCSS **avant l'entrée en service effective** du salarié. Cette infraction constitue une violation grave des obligations légales en matière de sécurité sociale, de droit du travail et de transparence contractuelle.

Elle peut recouvrir plusieurs manquements cumulés :

- absence de déclaration DPA (déclaration préalable à l'embauche) au CCSS ;
- défaut d'établissement d'un contrat écrit lorsque requis (ex. CDD, stage) ;
- absence de notification à l'ITM en cas de détachement ou d'emploi d'un travailleur étranger.

Ces obligations ont pour finalité de garantir les droits du salarié, sa couverture sociale, la lutte contre le travail dissimulé et la bonne application des conventions collectives.

## Conditions d'exercice

L'infraction est caractérisée dès lors que la déclaration préalable n'a pas été effectuée **au plus tard avant le début d'activité du salarié**, sans qu'il soit nécessaire de démontrer une intention frauduleuse.

Tous les types de contrats sont concernés, quelle que soit la durée (CDI, CDD, intérim, extras, stage rémunéré). L'obligation s'applique indépendamment de la nationalité du salarié, y compris pour les détachés ou ressortissants de pays tiers soumis à autorisation.

La simple omission par négligence engage la **responsabilité pénale** de l'employeur ou de ses représentants légaux. Une délégation de pouvoir ne produit effet que si elle est formalisée, effective, accompagnée de moyens adéquats et respectée dans la pratique.

## Modalités pratiques

La non-déclaration est généralement constatée à l'occasion d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou du CCSS. Elle fait l'objet d'un procès-verbal transmis au parquet, déclenchant des poursuites pénales devant les juridictions compétentes.

Les sanctions applicables sont les suivantes :

- **Amende pénale** : de 251 à 5 000 euros par salarié concerné (article L.552-2 du Code du travail, article 457 du Code de la sécurité sociale).
- **Récidive** dans un délai de trois ans : amende portée de 500 à 10 000 euros par salarié non déclaré.
- **Circonstances aggravantes** (main-d'œuvre étrangère non déclarée, organisation délibérée, bandes organisées) : peines d'emprisonnement de 8 jours à 3 ans.
- **Peines complémentaires** : fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, exclusion des marchés publics.
- **Sanctions administratives connexes** : régularisation rétroactive des cotisations, majorations de retard, suspension de certaines aides.

Les sanctions pénales sont de nature **contraventionnelle**, mais peuvent être cumulées avec des sanctions administratives. Le principe de proportionnalité est appliqué par les juridictions. En cas de régularisation **avant tout contrôle**, les poursuites peuvent être atténuées, mais **pas supprimées**.

## Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent impérativement :

- Effectuer la déclaration DPA via le portail électronique du CCSS **avant l'entrée en poste** (y compris pour les essais, courtes missions ou intérim) ;
- Conserver l'accusé de réception de la DPA, daté et horodaté ;
- Vérifier les informations transmises et leur concordance avec les contrats et pièces justificatives ;
- Déclarer **par précaution** tout travailleur en cas de doute sur son statut juridique (stagiaire, vacataire, prestataire indépendant) ;
- Sensibiliser les gestionnaires RH et opérationnels à la traçabilité des recrutements et à la lutte contre le travail dissimulé ;
- Formaliser par écrit toute délégation de pouvoir (notamment dans les grandes structures) et en assurer un suivi effectif.

## Cadre juridique

- Article [L.552-2](#) du Code du travail (sanctions en cas de non-déclaration)
- Article **457** du Code de la sécurité sociale (infractions en matière d'affiliation)
- Loi modifiée du **12 septembre 2003** relative aux personnes salariées
- Articles [L.211-1](#) à [L.211-3](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Article [L.261-1](#) du Code du travail (obligation de traçabilité)
- Article **13** du Code de procédure pénale (action publique fondée sur un procès-verbal [ITM](#) ou [CCSS](#))
- Jurisprudence de la Cour d'appel du Luxembourg, arrêts des **13 janvier 2022** (n° 45/22) et **17 octobre 2023** (n° 284/23)

La jurisprudence récente de la Cour d'appel (13 janvier 2022 et 17 octobre 2023) confirme qu'une régularisation a posteriori ne suffit pas à éteindre l'infraction pénale. Le juge peut tenir compte des circonstances, mais la responsabilité pénale demeure engagée en cas de simple négligence. La mise en place de procédures systématiques de déclaration est donc essentielle.

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.