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

Réponse courte

L'employeur qui omet de déclarer un salarié s'expose d'abord à une **amende d'ordre** du Centre commun de la sécurité sociale : la déclaration d'entrée doit être transmise au CCSS dans les **huit jours** de l'entrée en service, et tout retard au-delà de la tolérance administrative est sanctionné de **50 euros par mois de retard**, plafonnés à 2 500 euros.

Lorsque l'absence de déclaration traduit une situation de travail non déclaré, le terrain devient pénal : le travail clandestin est puni d'une amende de 251 à 5 000 euros et, en cas de récidive dans les cinq ans, d'un **emprisonnement de huit jours à six mois** avec doublement de l'amende (art. L.571-6). Si le salarié est un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier, s'ajoutent une **amende administrative de 10 000 euros** par personne (art. L.572-4) et, dans les cas aggravés, des peines allant jusqu'à un an de prison et 125 000 euros par personne. L'employeur doit en outre régulariser rétroactivement les cotisations éludées.

Définition

La non-déclaration d'un salarié désigne l'omission, volontaire ou non, d'accomplir la **déclaration d'entrée** obligatoire auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dans les huit jours de l'entrée en service. Elle prive le salarié de sa couverture sociale et fausse la concurrence entre entreprises.

Selon les circonstances, elle constitue un simple retard administratif, ou s'inscrit dans une situation de **travail clandestin** réprimée pénalement lorsque l'emploi échappe globalement aux législations sur les retenues sur salaires ou la sécurité sociale (art. L.571-1). Elle se cumule fréquemment avec d'autres manquements : absence de contrat écrit, défaut d'autorisation de séjour ou de travail.

Conditions d’exercice

La déclaration d'entrée est due pour tout salarié dès la première heure de travail, y compris pour un essai, un contrat de très courte durée ou un travail occasionnel.

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

Élément	Détail
Obligation	Déclaration d'entrée auprès du CCSS dans les 8 jours de l'entrée en service
Contrats concernés	CDI, CDD, intérim, apprentissage, stages rémunérés, extras et emplois occasionnels
Nationalité	Obligation identique quelle que soit la nationalité ; obligations supplémentaires pour les ressortissants de pays tiers (titre de séjour, notification au ministre de l'Immigration)
Élément moral	Le retard est sanctionné administrativement sans condition d'intention ; le travail clandestin suppose la connaissance de l'irrégularité
Responsables	Employeur ou ses représentants ; une délégation de pouvoir n'exonère que si elle est formalisée et effective

Modalités pratiques

Le manquement est généralement constaté lors d'un contrôle de l'ITM, du CCSS, de la Police grand-ducale ou des Douanes, dont les procès-verbaux peuvent être transmis au parquet.

Situation	Sanction
Déclaration tardive au CCSS	Amende d'ordre de 50 € par mois de retard, plafonnée à 2 500 €
Travail clandestin	Amende pénale de 251 à 5 000 € ; récidive dans les 5 ans : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende portée au double (art. L.571-6)
Ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier	Amende administrative de 10 000 € par personne (art. L.572-4) ; cas aggravés : 8 jours à 1 an d'emprisonnement et 2 501 à 125 000 € par personne (art. L.572-5)
Conséquences connexes	Régularisation rétroactive des cotisations avec majorations de retard, solidarité pour le paiement des salaires et impôts, exclusion des subventions pour les travaux clandestins (art. L.571-5)

Une régularisation spontanée avant tout contrôle limite fortement le risque de poursuites, mais n'efface pas l'infraction déjà consommée.

Pratiques et recommandations

L'erreur la plus fréquente ne vient pas d'une fraude délibérée mais des embauches en urgence : un extra appelé le vendredi soir pour le week-end, un intérimaire prolongé oralement, un stagiaire dont personne ne sait s'il doit être déclaré. Le circuit RH doit donc prévoir que la déclaration d'entrée part avant ou dès le premier jour travaillé, même quand le contrat écrit n'est pas encore signé, et qu'un accusé de dépôt horodaté est archivé dans le dossier du salarié.

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

En cas de doute sur le statut d'un intervenant — vacataire, prestataire indépendant régulier, aidant familial — mieux vaut trancher par écrit avant le début de la mission : si la relation ressemble à un lien de subordination, la déclaration s'impose. Un indépendant requalifié en salarié lors d'un contrôle devient mécaniquement un salarié non déclaré, avec l'ensemble des rappels de cotisations à la clé.

Pour les ressortissants de pays tiers, la vérification du titre de séjour avant l'embauche et la notification du début d'emploi au ministre de l'Immigration dans les trois jours ouvrables (art. L.572-3) doivent être intégrées à la check-list d'embauche, faute de quoi l'entreprise s'expose au régime de sanctions le plus sévère du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée obligatoire auprès du CCSS et amendes d'ordre en cas de retard
Art. L.571-1	Définition et interdiction du travail clandestin
Art. L.571-4	Solidarité pour le paiement des cotisations de sécurité sociale
Art. L.571-6	Sanctions pénales du travail clandestin
Art. L.572-3	Obligations de vérification et de notification pour l'emploi de ressortissants de pays tiers
Art. L.572-4 et L.572-5	Amende administrative et peines aggravées en cas d'emploi d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier
Art. L.121-11	Sanction de l'absence de contrat de travail écrit, souvent cumulée avec la non-déclaration

La non-déclaration est rarement une infraction isolée : elle s'accompagne le plus souvent d'un défaut de contrat écrit, de salaires non tracés ou d'un défaut d'autorisation de travail, et les sanctions se cumulent. La mise en place d'un circuit de déclaration systématique avant toute prise de poste reste la seule prévention efficace.

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.