

## Que risque une entreprise qui paie ses salariés « au noir » ?

### Réponse courte

Une entreprise qui paie ses salariés « au noir » au Luxembourg s'expose à des sanctions pénales sévères. Les personnes physiques encourent jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et une amende maximale de 125 000 euros **par salarié concerné** (article [L.572-1](#) du Code du travail). Les personnes morales encourent également une amende maximale de 125 000 euros par salarié. L'emploi de personnes sans titre de séjour ou d'autorisation de travail valable constitue une circonstance aggravante (article [L.572-1](#), alinéa 2). Des mesures complémentaires peuvent être prononcées, telles que la fermeture de l'établissement (uniquement sur décision du tribunal correctionnel, article [L.572-2](#)) et l'exclusion des marchés publics (en cas de condamnation définitive, article [L.572-2](#)). L'entreprise doit régulariser rétroactivement les cotisations sociales, y compris les majorations et intérêts de retard prévus par la loi, et procéder à l'affiliation rétroactive du salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale ([CCSS](#)). L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut ordonner la cessation immédiate de l'activité illicite (article [L.572-3](#)). En cas de contrôle et de constatation d'un emploi non déclaré, un procès-verbal est dressé et transmis au Parquet, entraînant des poursuites judiciaires et des conséquences financières et réputationnelles majeures pour l'entreprise.

### Définition

Le travail dissimulé, ou « travail au noir », désigne toute situation dans laquelle un employeur occulte tout ou partie de l'emploi d'un salarié. Cela inclut notamment l'omission de la déclaration préalable à l'embauche auprès du Centre commun de la sécurité sociale ([CCSS](#)) **au plus tard le jour précédant le début de l'activité du salarié** (article [L.122-4](#), alinéa 2 du Code du travail), ou le non-respect des obligations déclaratives fiscales et sociales. Cette pratique vise à éluder le paiement des cotisations sociales, des impôts et à contourner les règles relatives à la protection du salarié.

### Conditions d'exercice

Le travail au noir se caractérise par l'absence totale ou partielle de déclaration d'un salarié auprès des organismes compétents, en particulier le [CCSS](#). Il peut également résulter de la dissimulation d'heures de travail, de la sous-déclaration de la rémunération réelle ou de l'emploi de personnes sans titre de séjour ou d'autorisation de travail valable, ce qui constitue une circonstance aggravante (article [L.572-1](#), alinéa 2). La simple omission de déclaration, même involontaire, peut être qualifiée de travail dissimulé si elle prive les organismes sociaux et fiscaux des informations nécessaires. L'obligation de déclaration préalable à l'embauche auprès du [CCSS](#) s'applique à tout employeur, **au plus tard le jour précédant le début de l'activité du salarié** (article [L.122-4](#), alinéa 2 du Code du travail).

## Modalités pratiques

Lorsqu'une entreprise emploie un salarié sans effectuer la déclaration d'entrée obligatoire auprès du CCSS **au plus tard le jour précédant le début de l'activité**, elle s'expose à des contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de l'Administration des contributions directes. En cas de constatation d'un emploi non déclaré, un procès-verbal est dressé et transmis au Parquet. L'ITM peut ordonner la cessation immédiate de l'activité illicite (article L.572-3 du Code du travail). L'entreprise encourt alors des sanctions pénales, notamment des amendes et des peines d'emprisonnement pour les personnes physiques, la fermeture de l'établissement (uniquement sur décision du tribunal correctionnel), l'exclusion des marchés publics (en cas de condamnation définitive) et l'obligation de régulariser la situation du salarié. Cette régularisation inclut le paiement rétroactif des cotisations sociales, **avec les majorations et intérêts de retard prévus par la loi**, ainsi que l'affiliation rétroactive auprès du CCSS.

## Pratiques et recommandations

L'employeur a l'obligation légale de procéder à la déclaration préalable à l'embauche de tout salarié auprès du CCSS **au plus tard le jour précédant le début de l'activité** (article L.122-4, alinéa 2 du Code du travail). Il doit également tenir à jour les registres du personnel et conserver tous les documents justificatifs relatifs à l'emploi et à la rémunération. Ces documents doivent être tenus à disposition de l'ITM en cas de contrôle (article L.611-1 du Code du travail). Toute sous-déclaration ou omission expose l'entreprise à des contrôles inopinés de l'ITM et à des sanctions lourdes. Le respect strict des obligations déclaratives et documentaires est indispensable pour éviter toute sanction.

## Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles L.572-1 et suivants, réprime le travail dissimulé.

- L'article L.572-1 prévoit des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 125 000 euros d'amende **par salarié concerné** pour les personnes physiques, et jusqu'à 125 000 euros d'amende par salarié pour les personnes morales.
- L'emploi de personnes sans titre de séjour ou d'autorisation de travail valable constitue une circonstance aggravante (article L.572-1, alinéa 2).
- Des mesures complémentaires, telles que la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement (uniquement sur décision du tribunal correctionnel, article L.572-2) et l'exclusion des marchés publics (en cas de condamnation définitive, article L.572-2), peuvent être prononcées.
- L'ITM peut ordonner la cessation immédiate de l'activité illicite (article L.572-3).
- La législation impose également la régularisation rétroactive des cotisations sociales, **y compris les majorations et intérêts de retard**, et l'affiliation rétroactive du salarié auprès du CCSS.
- L'employeur doit tenir à disposition de l'ITM les documents relatifs à la déclaration d'embauche et à la rémunération (article L.611-1 du Code du travail).

Le recours au travail au noir expose l'entreprise à des risques financiers, pénaux et réputationnels majeurs. La responsabilité pénale s'applique aux personnes physiques (dirigeants), tandis que la personne morale encourt des sanctions pécuniaires et accessoires prévues par le Code du travail. Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche auprès du CCSS constitue une infraction grave, susceptible d'entraîner des poursuites judiciaires, des sanctions lourdes et la cessation immédiate de l'activité illicite sur ordre de l'ITM. La régularisation rétroactive des cotisations sociales inclut les majorations et intérêts de retard.

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.