# La falsification d’une déclaration préalable d’entrée à la sécurité sociale est-elle une infraction pénale au Luxembourg ?

## Réponse courte

Oui. Au Luxembourg, la falsification d’une **déclaration préalable d’entrée à la sécurité sociale** constitue une infraction pénale.
L’employeur est légalement tenu, en vertu de l’article 1er de la **loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux déclarations à effectuer auprès des institutions de sécurité sociale**, de déclarer tout salarié assujetti à l’assurance obligatoire **avant le début effectif de l’activité**.

La déclaration est transmise au **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** par voie électronique, sous le contrôle de l’**Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS)**.

La **falsification** (altération volontaire, fourniture d’informations inexactes, usage de fausse identité, modification frauduleuse de dates, etc.) engage la responsabilité pénale de l’employeur ou de son représentant.
Les sanctions sont cumulatives :

- **Administratives** : amende de **251 à 5.000 euros par salarié concerné**, doublée en cas de récidive dans les 3 ans (art. 18 de la loi modifiée du 12 septembre 2003).
- **Pénales** : peines prévues aux articles **405** (falsification) et **457** (usage de faux) du Code pénal, ainsi que possibilité d’engager la **responsabilité pénale de la personne morale** (art. 34 du Code pénal).
- **Travail clandestin** : le défaut de déclaration préalable peut également être qualifié d’infraction de travail clandestin (Code du travail, Livre VII, Titre Ier), entraînant des sanctions supplémentaires prononcées par l’Inspection du travail et des mines (ITM).

## Définition

La **déclaration préalable d’entrée à la sécurité sociale** est une formalité obligatoire qui consiste, pour l’employeur, à notifier au CCSS l’entrée en service d’un salarié **avant le commencement de la relation de travail**.
Elle s’applique à toute personne assujettie à l’assurance obligatoire, y compris :

- les travailleurs frontaliers,
- les travailleurs à temps partiel,
- les CDD et CDI,
- les apprentis.

La falsification se définit comme toute modification frauduleuse ou omission volontaire visant à induire les autorités de sécurité sociale en erreur sur la réalité de l’emploi ou l’identité du salarié.


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

## Conditions d’exercice

L’obligation légale de déclaration :

- concerne **tous les employeurs** établis au Luxembourg, personnes physiques ou morales,
- s’applique **indépendamment du type de contrat** (CDI, CDD, intérim, apprentissage),
- doit être remplie **avant l’entrée en fonction** du salarié.

La qualification pénale est retenue si :

1. L’acte ou l’omission est intentionnel (élément moral),
2. L’information transmise est fausse, altérée ou incomplète de manière frauduleuse,
3. L’objectif est de dissimuler ou modifier la réalité de l’emploi ou de l’identité déclarée.

L’absence de déclaration, même sans falsification, constitue une **infraction administrative** sanctionnée par l’article 18 de la loi modifiée du 12 septembre 2003, et peut être assimilée à une situation de **travail clandestin**, entraînant des sanctions cumulatives.

## Modalités pratiques

La déclaration doit être effectuée **par voie électronique** via le **portail de la sécurité sociale** géré par le CCSS. Exemples de falsifications :

- utilisation d’une fausse identité ou d’un faux numéro de sécurité sociale,
- modification de la date réelle d’entrée pour éviter certaines cotisations,
- omission volontaire de déclarer un salarié pour dissimuler un emploi.

En cas de suspicion :

- le CCSS ou l’ITM peuvent effectuer un contrôle,
- un **procès-verbal** est dressé,
- le dossier est transmis à l’IGSS et, si nécessaire, au **Parquet** pour poursuites pénales.

En parallèle, l’ITM peut engager une procédure pour **travail clandestin** avec sanctions administratives ou pénales supplémentaires.

## Pratiques et recommandations

Pour éviter tout risque :


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

- instaurer une **procédure interne** de déclaration systématique avant toute prise de poste,
- vérifier l'exactitude des données transmises,
- conserver une **preuve électronique** de la déclaration,
- contrôler régulièrement les transmissions même en cas de sous-traitance à une fiduciaire ou à un prestataire RH,
- former les équipes RH aux conséquences pénales et aux risques liés au travail clandestin.

## Cadre juridique

**Textes principaux** :

- **Loi modifiée du 12 septembre 2003** :
  - art. 1er : obligation de déclaration préalable,
  - art. 18 : amendes administratives de 251 à 5.000 € par salarié, doublement en cas de récidive dans les 3 ans.
- **Code pénal** :
  - art. 34 : responsabilité pénale des personnes morales,
  - art. 405 : falsification de documents administratifs,
  - art. 457 : usage de faux.
- **Code du travail** :
  - Livre VII, Titre Ier : infractions de travail clandestin et sanctions associées.

La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'intention frauduleuse dans une déclaration à la sécurité sociale justifie des poursuites pénales, indépendamment des sanctions administratives, et que le défaut de déclaration peut être cumulé avec les sanctions liées au travail clandestin.

La responsabilité pénale ou administrative de l'employeur peut être engagée **même sans préjudice financier direct**.
Le respect des délais et la véracité des données transmises sont des obligations légales.
Toute altération intentionnelle ou omission volontaire constitue une infraction grave, susceptible d'engager la responsabilité de l'entreprise et de ses dirigeants.

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.