Un employeur peut-il être poursuivi pour fausse déclaration de résidence du salarié ?

Réponse courte

Un employeur peut être poursuivi pour fausse déclaration de résidence du salarié s'il est établi que l'adresse communiquée est erronée ou fictive, que ce soit de manière intentionnelle ou par négligence grave. Sa responsabilité peut être engagée indépendamment de celle du salarié, même si ce dernier a participé à la fausse déclaration.

L'employeur s'expose à des sanctions administratives (amendes, redressements, régularisations fiscales) et, en cas de fraude avérée, à des poursuites pénales pour faux, usage de faux, escroquerie ou fraude fiscale. Il peut également être tenu solidairement responsable du paiement des sommes éludées.

Définition

La fausse déclaration de résidence du salarié consiste, pour un employeur, à indiquer sciemment une adresse de résidence erronée ou fictive concernant un salarié dans les documents officiels, notamment lors de l'établissement du contrat de travail, de la déclaration d'entrée auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), ou dans les communications à l'Administration des contributions directes. Cette fausse déclaration peut concerner la domiciliation au Luxembourg ou à l'étranger et vise à obtenir un avantage indu, tel qu'une fiscalité plus favorable, une exonération de charges sociales ou la régularisation d'une situation administrative.

Conditions d'exercice

La responsabilité de l'employeur peut être engagée dès lors qu'il est établi que la fausse déclaration a été réalisée de manière intentionnelle ou par négligence grave. L'élément intentionnel est caractérisé par la volonté de tromper l'administration ou d'obtenir un avantage indu. La négligence grave peut être retenue si l'employeur n'a pas vérifié l'exactitude des informations transmises alors qu'il avait les moyens de le faire. La responsabilité pénale et administrative de l'employeur peut être engagée indépendamment de celle du salarié, même si ce dernier a participé à la fausse déclaration.

Modalités pratiques

En cas de contrôle, les administrations compétentes (Inspection du travail et des mines, Centre commun de la sécurité sociale, Administration des contributions directes) peuvent exiger la production de justificatifs de résidence du salarié (contrat de bail, factures, attestations communales). Si une fausse déclaration est constatée, l'employeur s'expose à des sanctions administratives (amendes, redressements de cotisations, régularisation fiscale) et, en cas de fraude avérée, à des poursuites pénales pour faux et usage de faux, escroquerie ou fraude fiscale. La procédure

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

peut être engagée d'office par l'administration ou sur dénonciation. L'employeur peut également être tenu solidairement responsable du paiement des sommes éludées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de vérifier systématiquement la résidence déclarée par le salarié lors de l'embauche et lors de tout changement de situation. Cette vérification doit s'appuyer sur des documents probants et actualisés. Toute modification de l'adresse de résidence doit être immédiatement communiquée aux administrations concernées. L'employeur doit conserver les justificatifs de résidence pendant toute la durée de la relation de travail et au moins pendant la période de prescription applicable aux contrôles administratifs et fiscaux. En cas de doute sur la véracité des informations fournies, il est conseillé de solliciter des explications complémentaires ou de consulter un conseil juridique spécialisé.

Cadre juridique

La fausse déclaration de résidence est sanctionnée par l'article 496 du Code pénal luxembourgeois relatif au faux et usage de faux, ainsi que par l'article 138 du Code de la sécurité sociale concernant les fausses déclarations à la sécurité sociale. L'article 396 du Code général des impôts prévoit des sanctions en cas de fausse déclaration fiscale. L'article L.121-6 du Code du travail impose à l'employeur de déclarer avec exactitude les informations relatives au salarié. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la responsabilité de l'employeur en cas de déclaration inexacte ayant pour effet de fausser l'assujettissement social ou fiscal du salarié.

La responsabilité de l'employeur peut être engagée même en l'absence d'intention frauduleuse si la fausse déclaration résulte d'une négligence caractérisée. Il est donc impératif de mettre en place des procédures internes de vérification et d'archivage des justificatifs de résidence afin de limiter les risques de contentieux et de sanctions.

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.