



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 4

LES FORMALITÉS LORS DE
L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ

Fiche 04 - Les formalités lors de l'embauche d'un salarié

Mise à jour : mars 2023

1. Tableau récapitulatif des formalités

Formalités	Administrations	Précisions
Déclaration préalable à l'embauche (ou « déclaration de poste vacant »)	Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM)[1]	Formalité obligatoire à faire au moins 3 jours ouvrables avant de lancer une procédure de recrutement[2]
Signature entre les parties d'un contrat de travail	N/A	A faire au plus tard au moment de l'entrée en service[3]
S'immatriculer en tant qu'employeur (déclaration d'exploitation)	Centre Commun de la Sécurité Sociale[4]	A faire au plus tard dans les 8 jours suivant la date d'entrée du salarié
Affilier le salarié nouvellement embauché (déclaration d'entrée)		A faire au plus tard dans les 8 jours suivant la date d'entrée du salarié
Déclarer les rémunérations brutes du salarié ainsi que le nombre de ses heures.		A faire chaque mois Sur base de ces rémunérations, le CCSS calcule mensuellement le montant des cotisations sociales
Visite médicale pour l'embauche[5]	Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM)[6]	A faire : - avant la date d'entrée en service pour les postes à risque - dans les 2 mois après l'entrée en service pour les autres postes
Avoir la fiche de retenue d'impôt du salarié (ou « carte d'impôt »)	Administration des contributions directes[7]	Formalités à faire par le salarié

2. Concernant les déclarations auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)

A. L'immatriculation comme employeur (ou « déclaration d'exploitation »)

L'employeur légalement établi doit se faire immatriculer en tant qu'employeur auprès du CCSS dans les huit jours de la date d'entrée du premier salarié.

Cette déclaration d'exploitation permet au CCSS d'attribuer à l'entreprise un numéro d'immatriculation et d'affilier d'office l'employeur auprès :

- de l'Association d'Assurance contre les Accidents (AAA)[8]
- de la Mutualité des Employeurs.[9]

B. La déclaration d'entrée

Une déclaration d'entrée de tout salarié embauché doit être faite dans les huit jours de l'embauche.[10] Une déclaration tardive peut être sanctionnée d'une amende d'ordre ne pouvant pas dépasser 2.500 euros.[11]

À la suite de cette déclaration, l'employeur doit, chaque mois, déclarer auprès du CCSS les rémunérations brutes versées ainsi que le nombre exact d'heures de travail prestées.

Sur base de ces rémunérations, le CCSS calcule mensuellement le montant des cotisations sociales relatif à chaque salarié et transmet à l'employeur le montant total des cotisations sociales à payer.

Les cotisations sociales dues par les salariés sont directement prélevées sur le salaire par l'employeur, celui-ci est responsable du versement global selon la facture mensuelle lui adressée par le CCSS.

3. Concernant l'examen médical à l'embauche

L'employeur qui occupe un salarié sans pouvoir justifier les examens médicaux légalement prévus engage sa responsabilité pénale.[12]

De plus le salarié qui occupe son dernier poste depuis moins de trois ans n'est éligible pour le reclassement professionnel que s'il est en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin de travail lors de l'embauche (ou « examen médical d'embauche »)[13]

A. Les obligations de l'employeur concernant l'examen médical à l'embauche

L'employeur est responsable d'organiser les examens médicaux et il doit contrôler que les salariés se sont effectivement présentés aux examens prévus.

Le Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM) est le service compétent pour le secteur artisanal (<http://www.stm.lu>)

Tout employeur qui occupe un salarié qui ne s'est pas soumis à un des examens médicaux prévus s'expose à des sanctions pénales conséquentes.[14]

1) Les délais et la périodicité des examens médicaux

Il convient de distinguer si le poste est à risque ou pas :

	Poste considéré comme poste à risque[15]	Poste non considéré comme poste à risque
Examen médical d'embauche	L'examen médical d'embauche doit avoir lieu <u>avant</u> la date d'entrée en service	L'examen médical d'embauche doit avoir lieu au <u>plus tard dans les 2 mois</u> de l'entrée en service
Examen périodiques	Des examens périodiques sont à prévoir	Des examens périodiques sont à prévoir pour les salariés âgés de moins de 21 ans, les salariés de nuit, ou sur demande du médecin du travail

2) Le changement de poste ou d'employeur[16]

En cas de changement de poste, l'employeur doit avertir le médecin de travail si le nouveau poste présente « des conditions de travail sensiblement différentes avec des risques virtuels pour la santé des salariés » (article L.326-2 du Code du travail).

En cas de changement d'employeur pour des conditions de travail comparable le salarié peut être exempté de l'examen médical d'embauche par le médecin du travail.

B. En cas d'inaptitude du salarié lors de l'examen médical d'embauche

En cas d'inaptitude, et dans les cas où l'examen médical à lieu après l'embauchage, la loi présume que le contrat de travail est résilié de plein droit.[17]

Pour plus d'information sur l'inaptitude déclarée en cours d'exécution d'un contrat de travail :

[Fiche 39 - Procédure de signalement interne](#)

4. Concernant la fiche de retenue d'impôt

A. L'obligation de l'employeur d'effectuer une retenue d'impôt

L'employeur doit effectuer une retenue sur le salaire au titre de l'impôt sur le revenu.

Afin de pouvoir effectuer la retenue d'impôt l'employeur doit être en possession de la fiche de retenue d'impôt (carte d'impôt) de chaque salarié, indiquant les retenues applicables.

À défaut de fiche de retenue d'impôt pour un salarié, l'employeur est tenu de l'imposer sur base de la classe d'impôt 1 et du taux d'imposition de 33 %; il devra ensuite procéder, le cas échéant, à une rectification lorsqu'il sera en possession de la fiche de retenue d'impôt.

B. Les démarches à faire par le salarié

Le salarié doit faire les démarches nécessaires pour obtenir sa fiche de retenue d'impôt.

Les démarches à suivre par le salarié diffèrent selon qu'il est résident au Luxembourg ou non résident, et selon qu'il s'agit d'une première demande ou d'une demande ultérieure.

Pour plus d'informations, il convient de s'adresser directement auprès de l'Administration des contributions directes (www.impotsdirects.public.lu).

[1] Lien : [Employeurs - ADEM - FACILITONS L'EMPLOI - Luxembourg \(public.lu\)](#)

[2] Cette obligation est visée par l'article L.622-4 du Code du travail.

[3] Cf Fiche 02 - L'exigence d'un contrat de travail écrit et Fiche 03 - Les mentions obligatoires d'un contrat de travail

[4] Lien : [Secteur privé - Employeurs - CCSS \(Centre commun de la sécurité sociale\) - Luxembourg \(public.lu\)](#)

[5] L'obligation de l'employeur de procéder à un examen médical d'embauche pour chaque nouveau salarié et de s'assurer de l'aptitude au poste de travail est une obligation de résultat. Par exemple, Cour d'Appel, 5 janvier 2023, N° CAL-2020-00862 du rôle.

[6] Lien : [Vous êtes employeur | STM](#)

[7] Lien : [Salarié et pensionné - Administration des contributions directes - Luxembourg \(public.lu\)](#)

[8] **Association d'Assurance Accident**, 125 Route d'Esch, 2976 Luxembourg. Téléphone: 26 19 15 1. (www.aaa.lu)

À compter du 1er janvier 2011, les entreprises ne cotisent plus à l'assurance accident en fonction de la classe de risque applicable à leur activité principale, mais selon le taux de cotisation unique de 0,75 % au minimum, adapté en fonction d'un système bonus-malus.

[9] La Mutualité des Employeurs a été créée par la loi du 13 mai 2008 portant introduction du statut salarié unique. Elle a pour objet de prémunir les employeurs contre le coût financier que représente la continuation du paiement des salaires en cas d'incapacité de travail (Lohnfortzahlung). Adresse postale: Mutualité des Employeurs L-2975 Luxembourg. (www.mde.lu). Les entreprises sont réparties en quatre classes de cotisation. Tout nouvel affilié obligatoire ou tout affilié volontaire cotise dans la classe 2 jusqu'à la fin de l'exercice suivant celui de son affiliation. Par la suite, la classe applicable est réévaluée chaque année en fonction du taux d'absentéisme financier des salariés au cours de l'année écoulée.

[10] Article 425 (1), Code de la sécurité sociale.

[11] Article 445, Code de la sécurité sociale

[12] Les peines pénales prévues par l'article L.327-2 sont un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou une amende de 251 à 25.000 euros.

[13] Article L.551-1 (1) du Code du travail.

Exemple d'engagement de la responsabilité de l'employeur pour les préjudices de perte de rémunération et perte d'une chance : CSJ, 5 janvier 2023, n°CAL-2020-00862. En l'espèce, si le principe de la responsabilité de l'employeur a été reconnue (l'obligation de l'employeur de soumettre le salarié à un examen médical est une obligation de résultat), le salarié n'a pas été indemnisé (incertitudes des préjudices).

[14] Cf. article L.327-2 du Code du travail.

[15] Les postes à risques sont définis par l'article L.326-4. Suivant cet article, l'employeur est tenu de faire l'inventaire des postes à risque en collaboration avec le médecin du travail au moins tous les 3 ans.

[16] Article L.326-2. du Code du travail

[17] Article L.326-1. du Code du travail, qui présume que le contrat de travail est toujours conclu sous la condition résolutoire d'une inaptitude qui serait prononcée lors de l'examen médical d'embauchage.