



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 4.

LES DÉMARCHES OBLIGATOIRES
LORS DE L'EMBAUCHE
D'UN SALARIÉ



Fiche 4.

LES DÉMARCHES OBLIGATOIRES LORS DE L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ

4.1. L'affiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)¹

A. La déclaration d'exploitation

L'employeur 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)²
- de la Mutualité des Employeurs.³

B. La déclaration d'entrée

Une déclaration d'entrée de tout salarié embauché doit être faite dans les huit jours de l'embauche.⁴

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 prescrites.

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.

C. Les sanctions en cas de non-affiliation

La non-affiliation est sanctionnée tant en droit de la sécurité sociale, qu'en droit du travail, et droit d'établissement :

- L'omission volontaire d'affilier un salarié est sanctionnée par le Code de la sécurité sociale à une amende de 251 à 6250 euros.⁵
- Le travail clandestin peut être sanctionné par une amende pénale de 251 à 5.000 euros par le Code du travail⁶ et par les peines pénales visées par le droit d'établissement.⁷

¹ Centre Commun de la Sécurité Sociale, 125 Route d'Esch, 1471 Luxembourg. Téléphone: 40 14 11. (www.ccss.lu)

² Association d'Assurance Accident, 125 Route d'Esch, 2976 Luxembourg. Téléphone: 26 19 15 1. (www.aaa.lu)

À compter du 1^{er} 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 1,15 %.

³ 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.

⁴ Article 425 (1), Code de la sécurité sociale.

⁵ Article 449 (1) point 1, Code de la sécurité sociale.

⁶ L'interdiction du travail clandestin fait l'objet des articles L.571-1 et suivants. Est notamment considéré comme travail clandestin la prestation d'un travail salarié lorsque celui qui s'y livre sait que sa situation en qualité de salarié n'est pas régulière au regard de la législation concernant les retenues sur salaires ou de la législation relative à la sécurité sociale.

⁷ Les peines pénales de l'article 39 (3) de la loi relative au droit d'établissement sont : une peine d'emprisonnement de 8 jours à 3 ans, et/ou une amende de 251 à 125.000 euros pour une personne physique ; une amende de 500 à 250.000 euros pour une personne morale.



4.2. L'examen médical d'embauche et les examens périodiques

A. Tout salarié doit être soumis à un examen médical d'embauche

L'employeur est responsable d'organiser les examens médicaux et il doit contrôler que les salariés se sont effectivement présentés aux examens prévus.¹

À noter qu'un salarié qui change d'employeur pour des conditions de travail comparable peut être exempté de l'examen médical d'embauche par le médecin du travail.²

B. Les délais prévus pour les examens médicaux

Les délais et la périodicité des examens dépendent de la nature à risque, ou pas, du poste de travail.

	Poste considéré comme poste à risque ³	Poste non considéré comme poste à risque
Examen médical d'embauche	— L'examen médical d'embauche doit avoir lieu avant la date d'entrée en service	— L'examen médical d'embauche doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois 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

L'employeur qui occupe un salarié sans pouvoir justifier les examens médicaux légalement prévus engage sa responsabilité pénale.⁴

À défaut d'être en possession d'un certificat d'aptitude au poste de travail établi par le médecin de travail lors de l'embauche (examen médical d'embauche) le salarié qui occupe son dernier poste depuis moins de trois ans ne peut pas bénéficier des dispositions légales prévues en matière de reclassement professionnel (cf. ci-dessous).⁵

C. L'inaptitude du salarié

1) L'inaptitude est déclarée lors de l'examen médical d'embauche

Le contrat de travail est résilié de plein droit.⁶

¹ Le Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM) est le service compétent pour le secteur artisanal (<http://www.stm.lu>).

² Article L.326-2.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Article L.551-1 (1).

⁶ Article L.326-1.



2) Si l'inaptitude est déclarée lors d'un examen périodique

Si le médecin du travail considère le salarié comme inapte à son poste de travail sans présenter une invalidité à tout travail :

- l'employeur ne peut pas continuer à employer le salarié ;
- l'employeur est tenu à une obligation de reclassement interne¹ s'il occupe au moins 25 salariés, et que le salarié à une ancienneté de 10 ans au moins et qu'il occupe un poste à risque.²

Pour les entreprises de moins de 25 salariés, la loi distingue deux situations :

- (1) Si l'inaptitude vise un salarié qui a été occupé pendant 10 ans au moins par l'employeur sur un poste à risque, l'employeur peut opter pour une saisie de la Commission mixte³ en accord avec le salarié.

À noter qu'en cas de saisie de la Commission mixte :

- le salarié est protégé contre le licenciement à partir du jour de la saisie de cette Commission, et ce jusqu'à une année après la notification de l'obligation de reclassement professionnel interne ;⁴
- l'employeur est tenu de procéder au reclassement interne si la Commission mixte décide un reclassement interne, sauf s'il rapporte la preuve que le reclassement lui causerait un préjudice grave.⁵

- (2) Si l'inaptitude vise un salarié qui ne remplit pas les conditions visées au (1) ci-dessus, la loi ne prévoit pas de saisie de la Commission mixte par le médecin du travail.

B. Les démarches pour 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.

4.3. Fiche de retenue d'impôt d'un salarié⁶

A. L'obligation de l'employeur

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.

¹ Le reclassement professionnel interne consiste dans un reclassement professionnel au sein de l'entreprise éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail qui sont adaptés à ses capacités résiduelles. L'aptitude du salarié à ce nouveau poste ou cet autre régime de travail (réduction du temps de travail, autre) doit être constatée par le médecin du travail. L'employeur à la possibilité de discuter avec le médecin du travail et des aides financières sont prévues. Cf. **Fiche 27**

² Article L.326-9 (5).

³ La Commission mixte est la commission qui prend notamment les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés. Elle est instituée par les articles L.552-1 et suivants, et elle est rattachée auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire (info@mte.public.lu).

⁴ Article L.551-2 (2). Cf. **Fiche 26**

⁵ Article L.551-3.

⁶ Pour plus d'informations, veuillez contacter l'Administration des contributions directes (www.impotsdirects.public.lu).