Quels risques pour l'entreprise en cas de détachement non déclaré ?

Réponse courte

En cas de **détachement non déclaré** au Luxembourg, l'entreprise s'expose à une amende administrative de **1 000 à 5 000 € par salarié détaché**, portée à **2 000 à 10 000 € en cas de récidive** dans les deux ans de la notification de la première amende, le total ne pouvant dépasser 50 000 € (art. L.143-2 CT). L'**ITM** (Inspection du travail et des mines) peut en outre ordonner l'**arrêt immédiat** de la prestation de travail et publier la sanction sur son site officiel — avec des conséquences réputationnelles significatives, notamment pour les entreprises soumissionnant à des marchés publics.

L'information de l'**ITM** est due **au plus tard dès le commencement des travaux**, une déclaration antérieure restant possible (art. **L.142-2, § 1er CT**). Elle doit mentionner l'identité du salarié, la durée, le lieu et la nature de la mission. L'absence de déclaration constitue une infraction indépendamment de la durée du détachement ou du respect des conditions de travail. La responsabilité de l'employeur est engagée même en cas d'erreur administrative ou de sous-traitance.

Définition

Le **détachement non déclaré** désigne la situation dans laquelle une entreprise **établie hors du territoire luxembourgeois** (art. L.141-1 CT) envoie un ou plusieurs salariés exécuter temporairement une mission au Luxembourg sans la déclarer à l'ITM, au plus tard dès le commencement des travaux (art. L.142-2 CT). L'infraction est constituée dès l'absence de déclaration, indépendamment du respect des conditions de travail applicables au Luxembourg.

Questions fréquentes

L'employeur est-il responsable même en cas de sous-traitance ?

Oui, la responsabilité de l'employeur est engagée même en cas d'erreur administrative ou de sous-traitance. Le donneur d'ordre doit vérifier que les prestataires intervenant chez lui ont effectué leurs déclarations préalables de détachement à l'ITM. La défaillance du sous-traitant n'exonère pas le donneur d'ordre.

L'ITM peut-elle ordonner l'arrêt d'une prestation non déclarée ?

Oui, l'ITM peut ordonner l'arrêt immédiat de la prestation de travail en cas de détachement non déclaré. Cette mesure peut désorganiser l'activité de l'entreprise et entraîner des pertes financières importantes. Le rétablissement nécessite la régularisation administrative et le paiement des amendes.

La sanction de détachement non déclaré est-elle publique ?

Oui, l'ITM peut publier la sanction sur son site officiel, avec conséquences réputationnelles significatives, notamment pour les entreprises soumissionnant à des marchés publics. La transparence des sanctions vise à dissuader les pratiques irrégulières et à protéger les marchés publics.

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

Quand effectuer la déclaration préalable de détachement à l'ITM ?

La déclaration préalable doit être effectuée avant le début de toute prestation, conformément à l'article L.142-2 CT. Elle mentionne l'identité du salarié, la durée, le lieu et la nature de la mission. L'absence de déclaration constitue une infraction indépendamment de la durée du détachement.

Quelle amende pour absence de déclaration de détachement ?

L'amende administrative atteint jusqu'à 5.000 euros par salarié concerné (art. L.142-6 CT). Le montant peut être doublé en cas de récidive dans les deux ans. La sanction peut être cumulée avec la suspension de la prestation et la publication sur le site de l'ITM.

Quels risques pour l'entreprise en cas de détachement non déclaré ?

L'entreprise s'expose à une amende administrative jusqu'à 5.000 euros par salarié (art. L.142-6 CT), doublée en cas de récidive dans les deux ans. L'ITM peut ordonner l'arrêt immédiat de la prestation et publier la sanction sur son site officiel, avec conséquences réputationnelles.

Conditions d’exercice

Toute entreprise détachant un salarié au Luxembourg doit en informer l'ITM **au plus tard dès le commencement des travaux**, une déclaration antérieure restant possible. Cette déclaration doit mentionner l'identité du salarié détaché, la durée, le lieu et la nature de la mission, ainsi que les coordonnées du représentant désigné sur place. Elle doit être accompagnée ou suivie de la transmission du **formulaire A1** attestant du régime de sécurité sociale applicable.

L'obligation s'impose quelle que soit la durée du détachement (même une journée) et quel que soit le motif (prestation de services, mise à disposition, travail pour compte propre). Le donneur d'ordre ou l'utilisateur luxembourgeois peut voir sa responsabilité engagée solidairement si le détachement non déclaré de son sous-traitant lui était connu.

Modalités pratiques

En cas de contrôle ITM, les agents vérifient la présence de la déclaration et la conformité des documents :

Risque	Détail	Base légale
Amende administrative	**1 000 à 5 000 €** par salarié détaché, plafond global de 50 000 €	Art. L.143-2 CT
Doublement de l'amende	2 000 à 10 000 € en cas de récidive dans les **2 ans**	Art. L.143-2 CT
Arrêt immédiat de la prestation	Ordonné par l'ITM sur place	Art. L.614-4 et s. CT
Suspension marchés publics	Exclusion temporaire des appels d'offres publics	Réglementation marchés publics
Responsabilité solidaire	Prestataire informé par écrit par l'ITM et resté inactif	Art. L.281-1 CT

L'absence de déclaration est constatée par **procès-verbal** dressé par les inspecteurs ITM, transmis au directeur de l'ITM puis, le cas échéant, au parquet en cas de manquement grave ou répété.

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

Pratiques et recommandations

La prévention repose sur une **procédure interne systématique** : avant toute mission d'un salarié au Luxembourg (même d'une journée), vérifier l'obligation d'information de l'ITM, compléter le formulaire (disponible sur itm.public.lu) et conserver l'accusé de réception. La désignation d'une **personne de référence** présente au Luxembourg pendant toute la prestation est exigée pour tout détachement, quelle qu'en soit la durée (art. L.142-2, paragraphe 1er, point 2°) ; l'adresse du lieu de conservation des documents — contrat de prestation, formulaire A1, contrat de travail, fiches de salaire, pointages — doit être déclarée au même moment, et tout changement signalé à l'ITM.

En cas de sous-traitance, le donneur d'ordre luxembourgeois doit vérifier que ses prestataires étrangers ont bien effectué leur déclaration ITM — un simple accord contractuel ne suffit pas à dégager la responsabilité solidaire. Une **veille régulière** sur les obligations déclaratives (les règles évoluent avec les directives européennes) et la formation des équipes RH réduisent le risque d'infraction involontaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.141-1 CT	Champ d'application du régime de détachement : entreprise établie hors du Luxembourg détachant un salarié dans le cadre d'une prestation transnationale
Art. L.142-2 CT	Obligation de déclaration à l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux
Art. L.142-3 CT	Documents à conserver et à présenter lors des contrôles ITM
Art. L.143-2 CT	Amende administrative de 1 000 à 5 000 € par salarié détaché, doublée en cas de récidive dans les deux ans, plafond de 50 000 €
Art. L.281-1 CT	Injonction du prestataire à son sous-traitant dans les huit jours et solidarité en cas de manquement
Art. L.614-4 et s. CT	Pouvoirs de contrôle et de sanction de l'ITM
Règlement (CE) n° 883/2004	Détermination du régime SS applicable ; formulaire A1
Loi du 14 mars 2017	Transposition de la directive 2014/67/UE : articles L.142-1 à L.142-5 du Code du travail

L'information de l'ITM est due même pour un **détachement d'une seule journée**, au plus tard dès le commencement des travaux. L'absence de déclaration constitue l'infraction, indépendamment du respect des conditions de travail luxembourgeoises. Les infractions graves aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1 exposent en outre à une **cessation des travaux** prononcée par le directeur de l'ITM (art. L.143-2, § 5 CT).

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

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.

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