

# 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 **jusqu'à 5 000 € par salarié** concerné (art. L.142-6 CT), montant pouvant être **doublé en cas de récidive** dans les deux ans. 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.

La **déclaration préalable de détachement** auprès de l'ITM est obligatoire avant le début de toute prestation, conformément à l'article L.142-2 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 à l'étranger ou au Luxembourg — envoie un ou plusieurs salariés exécuter temporairement une mission sur le territoire luxembourgeois sans procéder à la **déclaration préalable** auprès de l'ITM conformément à l'article 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.

### 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, **avant le début de la prestation**, effectuer une déclaration préalable auprès de l'ITM. 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
<b>Amende administrative</b>	Jusqu'à <b>5 000 €</b> par salarié concerné	Art. <u>L.142-6</u> CT
<b>Doublement de l'amende</b>	En cas de récidive dans les <b>2 ans</b>	Art. <u>L.142-6</u> CT
<b>Arrêt immédiat de la prestation</b>	Ordonné par l' <u>ITM</u> sur place	Art. <u>L.614-4</u> et s. CT
<b>Suspension marchés publics</b>	Exclusion temporaire des appels d'offres publics	Réglementation marchés publics
<b>Publication de la sanction</b>	Sur le site officiel de l' <u>ITM</u>	Loi du 7 août 2023
<b>Responsabilité solidaire</b>	Donneur d'ordre si connaissance du manquement	Art. <u>L.142-7</u> 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.

## 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 de déclaration préalable, compléter le formulaire ITM (disponible sur [itm.public.lu](http://itm.public.lu)) et conserver l'accusé de réception. Désigner un **représentant sur place** chargé de détenir et de présenter à tout moment les documents exigés par l'ITM (déclaration, contrat de travail, fiches de paie, formulaire A1) est obligatoire pour les détachements de plus de 8 jours.

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. <u>L.142-1</u> CT	Champ d'application du régime de détachement au Luxembourg
Art. <u>L.142-2</u> CT	Obligation de déclaration préalable à l' <u>ITM</u> avant la prestation
Art. <u>L.142-3</u> CT	Documents à conserver et à présenter lors des contrôles <u>ITM</u>
Art. <u>L.142-6</u> CT	Sanctions : amende jusqu'à <b>5 000 €/salarié</b> ; doublement en cas de récidive
Art. <u>L.142-7</u> CT	Responsabilité solidaire du donneur d'ordre
Art. <u>L.614-4</u> et s. CT	Pouvoirs de contrôle et de sanction de l' <u>ITM</u>
Règlement (CE) n° 883/2004	Détermination du régime SS applicable ; formulaire A1
Directive 2014/67/UE	Exécution de la directive sur le détachement (transposée en LU)

La déclaration préalable ITM est obligatoire même pour un **détachement d'une seule journée**. L'absence de déclaration constitue l'infraction, indépendamment du respect des conditions de travail luxembourgeoises. Pour les entreprises soumettant régulièrement des offres sur des marchés publics luxembourgeois, la **publication de la sanction** sur le site ITM peut avoir des conséquences durables sur l'accès aux appels d'offres.

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.