

# Comment vérifier la régularité sociale des prestataires externes au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'obligation de vérification de la régularité sociale des prestataires et sous-traitants repose sur l'article **L.281-1 du Code du travail** (chaînes de sous-traitance) et sur les règles relatives au **détachement de salariés**. Il n'existe pas de seuil légal de 5 000 € HT en droit luxembourgeois : l'obligation s'applique dès qu'une relation de sous-traitance ou de prestation impliquant des salariés est établie, indépendamment du montant du contrat.

Le document central à obtenir est le **certificat de non-obligation CCSS** (terminologie officielle), distinct du simple certificat d'affiliation, d'une validité de **3 mois**. Pour les prestataires étrangers détachant des salariés au Luxembourg, le **formulaire A1** est obligatoire dès le commencement de la prestation. Ces documents doivent être renouvelés tous les **6 mois** pour les contrats à exécution successive.

En cas de manquement aux obligations d'injonction et d'information prévues par l'article **L.281-1**, le donneur d'ordre engage une **responsabilité solidaire** pour les rémunérations, indemnités et cotisations sociales dues aux salariés du sous-traitant, et s'expose à une amende administrative de **1 000 à 5 000 € par salarié** concerné, plafonnée à **50 000 € au total** (art. **L.281-1**, al. 4 CT).

## Définition

La **vérification de la régularité sociale** d'un prestataire ou sous-traitant est l'obligation légale faite à l'entreprise donneuse d'ordre de s'assurer que ses cocontractants sont à jour de leurs obligations sociales au Luxembourg : affiliation au **CCSS**, déclaration des salariés, paiement des cotisations, et — pour les prestataires étrangers — respect des règles de détachement. Cette obligation s'inscrit dans le cadre du Titre VIII du Livre II du Code du travail (art. **L.281-1**, tel que modifié par la loi du 23 décembre 2022) et des dispositions relatives au détachement de salariés (art. **L.142-2** et s. CT).

Le **certificat de non-obligation CCSS** (appelé couramment « attestation de régularité sociale ») est le document officiel certifiant qu'un employeur ne présente aucune dette sociale échue non régularisée envers le **CCSS** à la date d'émission. Il est distinct du simple certificat d'affiliation, qui atteste uniquement de l'inscription à la sécurité sociale.

## Conditions d'exercice

L'obligation de vérification s'applique dans deux situations principales :

Situation	Base légale	Déclencheur
Sous-traitance avec salariés	Art. <u>L.281-1</u> CT (L. 23 déc. 2022)	Notification <u>ITM</u> de non-paiement de salaires ou infraction d'ordre public ? injonction à adresser dans 8 jours
Détachement de salariés étrangers	Art. <u>L.142-2</u> CT	Dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois

L'obligation porte sur le **sous-traitant direct** uniquement (art. L.281-1, al. 6) : la responsabilité est limitée aux droits acquis dans le cadre de la relation contractuelle entre le donneur d'ordre et son sous-traitant direct.

## Modalités pratiques

Documents à obtenir du prestataire ou sous-traitant selon sa situation :

Document	Prestataire luxembourgeois	Prestataire étranger détachant	Validité / Fréquence
Certificat de non-obligation <u>CCSS</u>	?	Équivalent national	3 mois (mois courant + 2 mois)
Autorisation d'établissement valide (Ministère de l'Économie)	?	—	À vérifier annuellement
Formulaire A1 (maintien au régime d'origine)	—	? Obligatoire	Toute la durée du détachement
Déclaration préalable <u>ITM</u> (via plateforme électronique)	—	? Obligatoire avant début prestation	Avant commencement
Copie du contrat de prestation de services	?	?	À la signature

Pour les contrats à exécution successive, le certificat de non-obligation CCSS doit être renouvelé **tous les 6 mois**. Les documents sont à conserver pendant la durée de la relation contractuelle et au-delà, conformément aux règles légales en vigueur applicables à la conservation des documents comptables et sociaux.

## Pratiques et recommandations

L'intégration d'une **clause de vérification sociale** dans tout contrat de prestation ou de sous-traitance est fortement recommandée. Cette clause doit prévoir l'obligation du prestataire de fournir, dès la conclusion du contrat, un certificat de non-obligation CCSS en cours de validité et, le cas échéant, les documents de détachement requis, ainsi que de les renouveler à chaque échéance de 6 mois.

La mise en place d'un **calendrier de suivi des échéances documentaires** (par service achats ou juridique) permet d'anticiper les renouvellements et d'éviter les situations de rupture de couverture documentaire. Ce suivi est d'autant plus critique que l'ITM dispose d'un pouvoir de cessation des travaux en cas d'infractions graves à L.281-1 (art. L.143-2(5) CT).

En cas de notification écrite de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** signalant une irrégularité chez le sous-traitant, le donneur d'ordre dispose de **8 jours** pour adresser une injonction à l'entreprise sous-traitante par lettre recommandée avec accusé de réception. Le sous-traitant a lui-même **8 jours** pour confirmer la régularisation. Le non-respect de ces délais engage la responsabilité solidaire du donneur d'ordre.

Pour les prestataires étrangers détachant des salariés, la plateforme de déclaration de détachement de l'ITM doit être utilisée. En l'absence de remise du formulaire A1 dès le commencement du détachement, le donneur d'ordre doit lui-même communiquer à l'ITM les informations requises dans les **8 jours** suivant le début du détachement (art. L.142-2(2) CT).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.281-1</u> CT (L. 23 déc. 2022)	Obligations et responsabilité solidaire du donneur d'ordre dans les chaînes de sous-traitance ; sanctions 1 000–5 000 €/salarié, max 50 000 €
Art. <u>L.142-2</u> CT (L. 23 déc. 2022)	Déclaration préalable <u>ITM</u> pour salariés détachés ; obligations du prestataire de services donneur d'ordre
Art. <u>L.142-3</u> CT (L. 23 déc. 2022)	Documents obligatoires à conserver pendant la durée du détachement (formulaire A1, contrats, fiches de salaire, pointages)
Art. <u>L.143-2</u> CT (L. 23 déc. 2022)	Sanctions administratives (1 000–5 000 €/salarié, max 50 000 €) pour infractions à <u>L.142-2</u> , <u>L.142-3</u> , <u>L.281-1</u>
<b>Code de la sécurité sociale luxembourgeois</b>	Affiliation obligatoire des salariés et certification de régularité sociale (certificat de non-obligation <u>CCSS</u> )
<b>Loi du 15 décembre 2020</b>	Renforcement des contrôles en cas de détachement

Le **seuil de 5 000 € HT** mentionné dans certaines sources est issu du droit français (loi Sapin) et n'existe pas en droit luxembourgeois : l'obligation de vigilance s'applique sans condition de montant dès qu'une relation de sous-traitance impliquant des salariés est établie. Le montant d'amende maximal applicable est de **50 000 €** (art. L.281-1 et L.143-2 CT), et non 25 000 €.

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.