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 est le **certificat de non-obligation CCSS**, distinct du simple certificat d'affiliation : sa validité couvre le mois courant et les deux suivants, et il se redemande à chaque expiration, sans périodicité fixée par un texte. Pour les prestataires étrangers détachant des salariés, le **formulaire A1** est exigé dès le commencement de la prestation.

En cas de manquement aux obligations d'injonction et d'information prévues par l'article L.281-1, le donneur d'ordre répond **solidairement** des rémunérations, indemnités et cotisations dues, et encourt une amende de **1 000 à 5 000 € par salarié**, plafonnée à **50 000 €** (art. L.281-1, § 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.

Questions fréquentes

Comment imposer la conformité au sous-traitant par contrat ?

L'intégration d'une clause de vérification sociale dans tout contrat de prestation est recommandée. La clause prévoit l'obligation de fournir un certificat CCSS, les documents de détachement et de les renouveler à chaque échéance de 6 mois pour limiter le risque de solidarité.

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

Comment réagir à une notification ITM signalant une irrégularité ?

En cas de notification écrite de l'ITM signalant une irrégularité chez le sous-traitant, le donneur d'ordre dispose de 8 jours pour adresser une injonction au sous-traitant par lettre recommandée. Le sous-traitant a 8 jours pour confirmer la régularisation. Le non-respect engage la responsabilité solidaire.

Comment vérifier la régularité sociale des prestataires externes au Luxembourg ?

Le donneur d'ordre doit obtenir le certificat de non-obligation CCSS (validité 3 mois) avant le début de la prestation. Pour les prestataires étrangers détachant, le formulaire A1 est obligatoire dès le commencement (art. L.281-1 Code du travail, modifié loi du 23 décembre 2022).

Existe-t-il un seuil minimum pour les obligations de vigilance au Luxembourg ?

Non, il n'existe pas de seuil légal de 5 000 € HT en droit luxembourgeois (ce seuil est issu du droit français/loi Sapin). L'obligation s'applique dès qu'une relation de sous-traitance ou de prestation impliquant des salariés est établie, indépendamment du montant du contrat.

Quel pouvoir de l'ITM en cas d'infractions graves à L.281-1 ?

L'ITM dispose d'un pouvoir de cessation des travaux en cas d'infractions graves à L.281-1 (art. L.143-2(5) Code du travail). Les sanctions administratives vont de 1 000 à 5 000 € par salarié, plafonnées à 50 000 € au total, et non 25 000 € comme parfois cité à tort.

Quelle est la fréquence de renouvellement des attestations sociales ?

Pour les contrats à exécution successive, le certificat de non-obligation CCSS doit être renouvelé tous les 6 mois. La validité du certificat est de 3 mois (mois courant + 2 mois). Un calendrier de suivi des échéances par service achats ou juridique permet d'anticiper les renouvellements.

Quels documents conserver pour les salariés détachés ?

Selon l'article L.142-3 du Code du travail (loi du 23 décembre 2022), les documents obligatoires à conserver pendant la durée du détachement comprennent le formulaire A1, les contrats, les fiches de salaire et les pointages. Conservation pendant la durée de la relation contractuelle et au-delà.

Conditions d’exercice

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

Situation	Base légale	Déclencheur
Sous-traitance avec salariés	Art. L.281-1 CT (L. 23 déc. 2022)	Notification ITM de non-paiement de salaires ou infraction d'ordre public ? injonction à adresser dans 8 jours
Détachement de salariés étrangers	Art. L.142-2 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 :

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

Document	Prestataire luxembourgeois	Prestataire étranger détachant	Validité / Fréquence
Certificat de non-obligation CCSS	?	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 de détachement à l'ITM (plateforme électronique)	—	? Au plus tard dès le commencement des travaux	Art. L.142-2, § 1er CT
Copie du contrat de prestation de services	?	?	À la signature

Sur un contrat à exécution successive, le certificat se redemande dès l'expiration de sa fenêtre de validité de trois mois : aucun texte n'impose de périodicité, et l'attestation de vigilance semestrielle est une figure du droit français. 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

La vérification doit être contractuelle pour être exigible : une clause imposant la remise du certificat de conformité à la signature et son renouvellement à chaque expiration donne un fondement au refus de paiement en cas de défaut.

Le certificat couvre le mois de sa délivrance et les deux suivants. Un calendrier de suivi des échéances, tenu par le service achats, évite la rupture documentaire au milieu d'un chantier long.

Sur notification écrite de l'ITM signalant une irrégularité chez un sous-traitant, le donneur d'ordre dispose de huit jours pour lui adresser une injonction par lettre recommandée ; le sous-traitant dispose du même délai pour confirmer la régularisation (art. L.281-1 CT). Le non-respect de ces délais engage sa responsabilité solidaire.

Pour un prestataire étranger qui détache, le formulaire A1 doit couvrir toute la mission. À défaut de remise dès le commencement des travaux, c'est au donneur d'ordre de communiquer les informations à l'ITM dans les huit jours (art. L.142-2, § 2 CT).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.281-1 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. L.142-2 CT (L. 23 déc. 2022)	Déclaration à l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux ; obligations du prestataire de services donneur d'ordre
Art. L.142-3 CT (L. 23 déc. 2022)	Documents obligatoires à conserver pendant la durée du détachement (formulaire A1, contrats, fiches de salaire, pointages)
Art. L.143-2 CT (L. 23 déc. 2022)	Sanctions administratives (1 000–5 000 €/salarié, max 50 000 €) pour infractions à L.142-2, L.142-3, L.281-1
Art. 425 et 428 CSS	Déclarations au Centre commun et exigibilité des cotisations, dont dépend la délivrance du certificat de non-obligation
Loi du 15 décembre 2020	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.