Que risque une entreprise qui détache illégalement des salariés ?

Réponse courte

Une entreprise qui détache illégalement des salariés au Luxembourg encourt une amende administrative de **1 000 à 5 000 euros par salarié détaché**, portée à **2 000 à 10 000 euros** en cas de récidive dans les deux ans de la notification de la première amende, le total ne pouvant dépasser **50 000 euros** (art. L.143-2 du Code du travail). Elle s'expose également à un ordre de cessation immédiate de l'activité, à la suspension temporaire de son activité en cas de non-paiement des amendes, ainsi qu'à des poursuites pénales pour travail clandestin : amende de 251 à 5 000 euros, portée à un emprisonnement de huit jours à six mois en cas de récidive dans les cinq ans (art. L.571-6 CT). Le plafond de 25 000 euros, souvent cité, est celui de l'amende **administrative** du directeur de l'ITM après injonction restée sans effet (art. L.614-13 CT) : il ne s'agit pas d'une sanction pénale.

La **responsabilité solidaire** des donneurs d'ordre peut aussi être engagée pour les infractions commises par leurs sous-traitants. Toutes ces sanctions sont cumulables et applicables à chaque salarié concerné, avec des contrôles fréquents de l'**Inspection du travail et des mines** (**ITM**).

Définition

Le **détachement** illégal de salariés correspond à la situation où une entreprise envoie des travailleurs sur le territoire luxembourgeois sans respecter l'ensemble des obligations prévues par le **Code du travail** luxembourgeois et la législation spécifique au détachement. Cette infraction inclut notamment l'absence de déclaration préalable auprès de l'Inspection du travail et des mines (**ITM**), le non-respect des conditions de travail et de rémunération applicables au Luxembourg, ou l'absence de désignation d'un représentant sur place.

Le détachement est considéré comme illégal dès lors qu'une ou plusieurs de ces obligations ne sont pas remplies, indépendamment de la durée, du secteur d'activité ou de la nationalité des salariés concernés. La législation vise à garantir l'**égalité de traitement** entre salariés détachés et salariés locaux.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les documents de détachement ?

Les documents justificatifs (contrats, bulletins de paie, relevés d'heures, attestations sécurité sociale) doivent être conservés sur le lieu de travail pendant toute la durée du détachement et jusqu'à 2 ans après la fin de la mission, selon l'arrêté ministériel du 14 mars 2017.

Comment prévenir un détachement illégal en tant qu'employeur ?

Vérifier systématiquement la conformité de chaque détachement (déclaration préalable ITM), garantir les conditions de travail luxembourgeoises, formaliser la désignation d'un représentant local, conserver tous les documents justificatifs et réaliser régulièrement des audits internes des pratiques de détachement.

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

Qu'est-ce qu'un détachement illégal au Luxembourg ?

C'est la situation où une entreprise envoie des travailleurs sans respecter les obligations du Code du travail luxembourgeois et la législation spécifique : absence de déclaration ITM, non-respect des conditions de travail et rémunération, ou absence de désignation d'un représentant sur place.

Que risque une entreprise qui détache illégalement des salariés au Luxembourg ?

Une amende administrative pouvant aller jusqu'à 10 000 euros par salarié concerné, portée à 50 000 euros en cas de récidive dans les 2 ans. L'entreprise s'expose également à l'ordre de cessation immédiate de l'activité et à des poursuites pénales (jusqu'à 6 mois d'emprisonnement).

Quelle responsabilité solidaire des donneurs d'ordre ?

La responsabilité solidaire des donneurs d'ordre peut être engagée pour les infractions commises par leurs sous-traitants (art. L.142-1 à L.142-8 Code du travail). Toutes les sanctions sont cumulables et applicables à chaque salarié concerné, avec contrôles fréquents de l'ITM.

Quelles conditions cumulatives pour un détachement légal ?

Quatre obligations : déclaration préalable à l'ITM avant la prestation, application des conditions luxembourgeoises (rémunération, temps de travail, sécurité, santé), désignation d'un représentant local communiqué à l'ITM, conservation des documents justificatifs sur le lieu de travail.

Conditions d’exercice

La déclaration à l'ITM n'est pas « préalable » au sens strict : le texte l'exige **au plus tard dès le commencement des travaux**, une déclaration anticipée restant possible.

Obligation	Contenu	Base légale
Déclaration à l'ITM	Sur la plateforme électronique dédiée, au plus tard dès le commencement des travaux	Art. L.142-2 CT
Personne de référence	Présente sur le territoire pendant la prestation, interlocutrice de l'ITM	Art. L.142-2, 2° CT
Lieu de conservation	Adresse au Luxembourg où les documents sont tenus à disposition	Art. L.142-2, 2bis° CT
Contenu déclaré	Dates, adresses des lieux de travail, nature de l'activité, identité de chaque salarié détaché	Art. L.142-2 CT
Documents	Contrats, décomptes de salaire, relevés d'heures, preuves de paiement	Art. L.142-3 CT
Conditions de travail	Noyau dur du droit luxembourgeois : salaire, durée du travail, sécurité, égalité	Art. L.141-1 et L.010-1 CT
Badge social	Délivré sur la base de la déclaration	Art. L.142-2 CT
Action en justice	Le salarié détaché peut agir au Luxembourg, même après avoir quitté le territoire	Art. L.143-1 CT

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

Modalités pratiques

Le plafond de 50 000 € porte sur l'amende administrative : il ne borne ni les poursuites pénales, ni la solidarité du donneur d'ordre.

Sanction	Montant ou effet	Base légale
Amende administrative	1 000 à 5 000 € par salarié détaché	Art. L.143-2, § 1 CT
Récidive dans les deux ans	2 000 à 10 000 € par salarié	Art. L.143-2, § 1 CT
Plafond	50 000 € au total	Art. L.143-2, § 1 CT
Fixation du montant	Par le directeur de l'ITM, au regard des circonstances, de la gravité et du comportement	Art. L.143-2, § 1 CT
Défaut de vérification par le prestataire	Même amende administrative	Art. L.143-2, § 2 CT
Cessation immédiate du travail	Ordonnée en cas d'inobservation flagrante	Art. L.614-5 CT
Travail clandestin	Poursuites pénales	Art. L.571-1 et L.571-6 CT
Ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier	10 000 € par personne, prononcés par le ministre du Travail	Art. L.572-4 CT
Sous-traitance	Solidarité de l'entrepreneur principal pour les cotisations	Art. 431, al. 1 CSS

Pratiques et recommandations

La déclaration à l'ITM est due au plus tard dès le commencement des travaux (art. L.142-2 CT), non préalablement. Rien n'interdit de la transmettre plus tôt, et c'est la seule façon de ne pas dépendre de la date exacte d'ouverture du chantier.

Trois obligations accompagnent la déclaration : appliquer les conditions de travail et de rémunération luxembourgeoises, désigner un représentant local dont les coordonnées sont communiquées à l'ITM, et tenir les documents justificatifs accessibles pendant toute la durée du détachement (art. L.142-3 CT).

L'amende va de 1 000 à 5 000 euros par salarié détaché, portée de 2 000 à 10 000 euros en cas de récidive dans les deux ans, dans la limite globale de 50 000 euros (art. L.143-2 CT). L'ITM peut en outre ordonner l'arrêt de la prestation.

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

Le donneur d'ordre n'est pas hors de cause : l'article L.281-1 CT lui impose, sur notification de l'ITM, d'enjoindre au sous-traitant de régulariser sous huit jours, à défaut de quoi sa responsabilité solidaire est engagée.

Cadre juridique

Les risques liés au détachement illégal de salariés sont encadrés par :

Référence	Objet
Art. L.141-1 CT	Champ d'application du détachement entrant
Art. L.142-2 CT	Déclaration à l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux ; personne de référence et lieu de conservation des documents
Art. L.142-3 CT	Liste des documents à conserver pendant la durée du détachement et à présenter à l'ITM
Art. L.143-2 CT	Amende administrative : 1 000 à 5 000 € par salarié, 2 000 à 10 000 € en récidive dans les deux ans, total plafonné à 50 000 €
Art. L.281-1 CT	Injonction au sous-traitant dans les huit jours et solidarité en cas de manquement
Art. L.010-1 CT	Conditions de travail et d'emploi d'ordre public applicables aux salariés détachés
Loi du 14 mars 2017	Transposition de la directive 2014/67/UE

Le non-respect des règles de **détachement** expose l'entreprise à des sanctions lourdes, à une interdiction temporaire d'exercer au Luxembourg et à une **responsabilité solidaire** avec les donneurs d'ordre. Il est impératif de documenter chaque étape du détachement, d'assurer la traçabilité des démarches et d'anticiper tout contrôle de l'**ITM**.

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.