

Que risque une entreprise qui détache illégalement des salariés ?

Réponse courte

Une entreprise qui détache illégalement des salariés au Luxembourg risque une amende administrative pouvant aller jusqu'à 10 000 euros par salarié concerné, portée à 50 000 euros en cas de récidive dans les deux ans. 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 pouvant entraîner jusqu'à six mois d'emprisonnement et 25 000 euros d'amende par infraction.

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.

Conditions d'exercice

Pour qu'un détachement soit légal, l'entreprise doit remplir cumulativement les conditions suivantes :

- Effectuer une déclaration préalable de détachement auprès de l'**ITM**, au plus tard avant le début de la prestation.
- Garantir aux salariés détachés l'application des conditions de travail, de rémunération, de temps de travail, de sécurité et de santé prévues par la législation luxembourgeoise.
- Désigner un représentant local chargé de la liaison avec les autorités luxembourgeoises, dont l'identité et les coordonnées doivent être communiquées à l'**ITM**.
- Assurer la conservation, sur le lieu de travail, de l'ensemble des documents justificatifs (contrats, bulletins de paie, relevés d'heures, attestations de sécurité sociale) pendant toute la durée du détachement.

Le non-respect de l'une de ces conditions expose l'entreprise à des sanctions administratives et pénales. L'égalité de traitement, la traçabilité des démarches et l'encadrement humain du détachement sont des obligations légales implicites.

Modalités pratiques

En cas de détachement illégal constaté par l'ITM, l'entreprise encourt :

- Une amende administrative pouvant aller jusqu'à 10 000 euros par salarié concerné, portée à 50 000 euros en cas de récidive dans un délai de deux ans.
- L'ordre de cessation immédiate de l'activité sur le territoire luxembourgeois.
- La suspension temporaire de l'activité de l'entreprise au Luxembourg en cas de non-paiement des amendes.
- Des poursuites pénales en cas de manquements graves, avec des peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à six mois et des amendes pénales pouvant atteindre 25 000 euros par infraction.
- La responsabilité solidaire des donneurs d'ordre pour les infractions commises par leurs sous-traitants.

Les sanctions sont applicables à chaque salarié concerné et peuvent être cumulées. Les contrôles de l'ITM sont fréquents et peuvent intervenir à tout moment.

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement la conformité de chaque détachement en procédant à la déclaration préalable auprès de l'ITM.

S'assurer que les conditions de travail, de rémunération, de temps de travail, de sécurité et de santé sont identiques à celles applicables aux salariés luxembourgeois.

Formaliser par écrit la désignation d'un représentant local et communiquer ses coordonnées à l'ITM.

Conserver l'ensemble des documents justificatifs sur le lieu de travail pendant toute la durée du détachement et jusqu'à deux ans après la fin de la mission.

Réaliser régulièrement des audits internes des pratiques de détachement afin d'anticiper d'éventuels contrôles de l'ITM et de limiter le risque de non-conformité.

Sensibiliser les donneurs d'ordre et sous-traitants à leurs obligations respectives.

Cadre juridique

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

Référence	Objet
Articles L.142-1 à L.142-8 du Code du travail luxembourgeois	obligations de déclaration, conditions de travail, sanctions administratives et pénales, responsabilité solidaire
Article L.211-6 du Code du travail	égalité de traitement entre salariés détachés et salariés locaux
Arrêté ministériel du 14 mars 2017	modalités de déclaration et liste des documents à conserver
Articles L.312-1 et suivants du Code du travail	traçabilité et conservation des documents sociaux
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg	confirmation de la responsabilité de l'employeur en cas de manquement, même sans intention frauduleuse

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.