

# Quelle est la responsabilité d'un sous-traitant en cas d'emploi illégal ?

## Réponse courte

Le sous-traitant est **pleinement responsable** en cas d'emploi illégal selon le droit luxembourgeois, même en l'absence de connaissance du caractère irrégulier. Sa responsabilité s'engage dès qu'il emploie un salarié sans respecter les **obligations déclaratives** (poste vacant ADEM 3 jours, entrée CCSS 8 jours, registre personnel) ou qu'il emploie des **ressortissants étrangers** sans titre de séjour ou autorisation de travail valides.

En cas d'emploi illégal constaté, le sous-traitant encourt des **sanctions administratives** (251-5 000 euros par salarié, doublées en récidive), **sanctions pénales** (emprisonnement 8 jours-6 mois pour travail non déclaré, jusqu'à 1 an et 125 000 euros pour emploi de ressortissants en situation irrégulière), **fermeture d'établissement**, **exclusion des marchés publics** et **responsabilité solidaire** pour salaires et cotisations dus.

## Définition

L'**emploi illégal** au Luxembourg recouvre toute situation où une personne travaille sans que soient respectées les obligations légales d'embauche : **déclaration de poste vacant** à l'ADEM (3 jours ouvrables avant publication), **déclaration d'entrée** au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) dans les 8 jours, **inscription au registre du personnel** dès l'embauche, et **détention d'autorisations** valides pour les ressortissants de pays tiers.

Le **sous-traitant** est toute entreprise ou personne physique exécutant, pour le compte d'un donneur d'ordre, une prestation relevant d'un contrat de sous-traitance, quelle que soit la nature de l'activité ou le niveau dans la chaîne de sous-traitance.

## Conditions d'exercice

La responsabilité du sous-traitant est **objective et automatique** : elle s'applique dès qu'il emploie, directement ou indirectement, un salarié en **violation des obligations légales**, même sans connaissance du caractère illégal. Cette responsabilité couvre :

- **Absence de déclaration** de poste vacant à l'ADEM avant publication d'annonce
- **Non-déclaration d'entrée** au CCSS dans les 8 jours de l'embauche
- **Défaut d'inscription** au registre du personnel (article L.140-1 du Code du travail)
- **Emploi de ressortissants étrangers** sans titre de séjour ou autorisation de travail
- **Non-respect** des obligations de détachement (déclaration ITM préalable)
- **Défaut de paiement** des cotisations sociales et fiscales

Le sous-traitant est également responsable s'il ne vérifie pas la **régularité de ses propres sous-traitants** en cas de sous-traitance en chaîne.

## Modalités pratiques

### Sanctions administratives ITM

En cas de constat d'emploi illégal par l'ITM :

- **Amendes administratives** : 251 à 5 000 euros par salarié concerné (article L.571-4)
- **Récidive dans les 5 ans** : amendes **doublées** (jusqu'à 10 000 euros par salarié)
- **Arrêt de travail immédiat** et fermeture temporaire ou définitive de l'établissement
- **Emploi de ressortissants en séjour irrégulier** : amende administrative supplémentaire de **10 000 euros par personne**

### Sanctions pénales

- **Travail non déclaré** : emprisonnement 8 jours-6 mois, amendes jusqu'au double du maximum administratif ( L.571-6)
- **Emploi de ressortissants pays tiers en séjour irrégulier** : emprisonnement **8 jours-1 an**, amendes **2 501-125 000 euros par salarié**
- **Exclusion des marchés publics** pour une durée maximale de 5 ans

### Responsabilité financière solidaire

Le sous-traitant est tenu **solidairement responsable** :

- Du paiement des **rémunérations** dues aux salariés
- Des **cotisations sociales** et majorations de retard (CCSS)
- Des **impôts et taxes** éludés
- Des **indemnités** et avantages sociaux dus

## Pratiques et recommandations

Il est **impératif** pour le sous-traitant de :

### Avant toute embauche

- **Vérifier systématiquement** la régularité administrative et sociale de chaque salarié
- **Contrôler** la validité des titres de séjour et autorisations de travail pour ressortissants étrangers
- **Procéder aux déclarations** : ADEM (3 jours), CCSS (8 jours via SECUline), registre personnel

## Gestion des sous-traitants

- **Exiger** de ses propres sous-traitants les attestations de déclaration et d'affiliation
- **Vérifier périodiquement** la situation de tous intervenants
- **Tenir un registre** à jour des travailleurs présents sur site
- **Conserver** tous justificatifs pendant 5 ans

## Procédures internes

- **Mettre en place** des contrôles et traçabilité systématiques
- **Former** les équipes aux obligations légales
- **Assurer** un encadrement humain effectif des processus
- **Prévoir** des audits de conformité réguliers

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Articles L.571-4 et L.571-6 : sanctions administratives et pénales travail non déclaré
  - Article L.140-1 et suivants : registre du personnel obligatoire
  - Articles L.562-1 et L.562-2 : emploi de ressortissants étrangers et responsabilité solidaire
  - Articles L.142-1 et suivants : détachement de travailleurs
- **Loi modifiée du 29 août 2008** sur l'immigration : sanctions aggravées (8 jours-1 an emprisonnement, 2 501-125 000 euros par ressortissant en séjour irrégulier)
- **Code de la sécurité sociale** : affiliation obligatoire dans les 8 jours
- **Statistiques ITM 2023** : 1,27 million d'euros d'amendes, 202 arrêts de travail, 283 ressortissants en situation irrégulière interpellés

Le **défait de vigilance** dans la vérification de la situation des travailleurs expose le sous-traitant à une **responsabilité solidaire étendue** et à des sanctions particulièrement lourdes. Un **audit régulier** des pratiques de sous-traitance et la **documentation systématique** des contrôles sont fortement conseillés pour limiter les risques juridiques et financiers.

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.