

L'entreprise donneuse d'ordre peut-elle être responsable du travail dissimulé par un prestataire ?

Réponse courte

Oui, l'entreprise donneuse d'ordre peut être tenue responsable du travail dissimulé par un prestataire selon l'**article L.281-1 du Code du travail** luxembourgeois. Cette responsabilité s'engage si elle **savait ou ne pouvait ignorer** que le prestataire recourait au travail dissimulé, ou si elle manque à son **obligation de vigilance**.

L'entreprise doit vérifier et conserver les **justificatifs de régularité** sociale et fiscale du prestataire avant et pendant toute la prestation. En cas de manquement, elle s'expose à une **responsabilité solidaire** pour le paiement des salaires, cotisations sociales et impôts éludés, ainsi qu'à des **sanctions administratives et pénales**. Pour le **détachement**, elle doit exiger la copie de la déclaration ITM et communiquer les informations dans les **8 jours** si le prestataire ne l'a pas faite.

Définition

Le **travail dissimulé** au Luxembourg correspond à l'exercice d'une activité salariée sans accomplir les **formalités légales obligatoires** : 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**, ou remise des bulletins de salaire conformes.

L'**entreprise donneuse d'ordre** est celle qui confie l'exécution d'une prestation à un prestataire externe (sous-traitant, cocontractant, prestataire de services). Sa **responsabilité** peut être engagée si elle recourt à un prestataire pratiquant le travail dissimulé, selon des conditions strictement définies par le Code du travail.

Conditions d'exercice

La responsabilité de l'entreprise donneuse d'ordre s'applique lorsque le prestataire qu'elle emploie **ne respecte pas les obligations** de déclaration, d'affiliation sociale ou de paiement des cotisations. Cette responsabilité concerne **tous les secteurs d'activité**, avec une vigilance particulièrement accrue dans le bâtiment, le nettoyage, la sécurité et les services.

Critères d'engagement de la responsabilité

L'entreprise donneuse d'ordre peut être tenue responsable si :

- Elle **savait ou ne pouvait ignorer** le recours au travail dissimulé
- Elle **manque à son obligation de vigilance** (vérification des documents obligatoires)
- Elle ne respecte pas ses **obligations d'information et d'injonction** après signalement ITM
- Elle ne vérifie pas la **déclaration de détachement** pour les prestataires étrangers

Modalités pratiques

Obligation de vigilance préalable

Avant la conclusion du contrat, l'entreprise donneuse d'ordre doit **obligatoirement** exiger du prestataire :

- **Attestation d'affiliation** au CCSS (validité 6 mois)
- **Attestation de régularité fiscale** (Administration des contributions directes)
- **Attestation de conformité TVA** (Administration de l'enregistrement)
- **Extrait du registre** de commerce et des sociétés ou répertoire des métiers
- **Autorisation d'établissement** valide

Renouvellement périodique

Ces documents doivent être **renouvelés** tous les **6 mois** pendant toute la durée de la prestation et **conservés** pendant 5 ans après la fin du contrat.

Obligations spécifiques au détachement

Pour les **prestataires étrangers détachant des salariés** :

- **Exiger** la copie de la déclaration préalable de détachement à l'ITM
- **Vérifier** les formulaires A1 pour chaque travailleur détaché
- Si le prestataire n'a pas fait la déclaration, **communiquer à l'ITM** dans les **8 jours** : informations sur le détachement et copie du contrat de prestation

Sanctions en cas de manquement

- **Responsabilité solidaire** : paiement des salaires, cotisations sociales et impôts éludés par le prestataire
- **Sanctions administratives** : amendes pouvant atteindre 25 000 euros par infraction
- **Sanctions pénales** : emprisonnement et amendes en cas de complicité consciente
- **Exclusion des marchés publics** temporaire

Pratiques et recommandations

Il est **impératif** d'insérer dans les contrats une **clause contractuelle** obligeant le prestataire à :

- Respecter toutes obligations légales de déclaration et paiement des cotisations
- Fournir régulièrement les attestations à jour
- Signaler immédiatement tout changement de situation

Dispositif de contrôle recommandé

- **Vérification systématique** et documentée de la régularité du prestataire
- **Conservation** des attestations avec horodatage et traçabilité
- **Système d'alerte** pour les renouvellements d'attestations
- **Formation** des équipes achats/juridiques aux obligations de vigilance
- **Procédures** en cas de doute : solliciter ITM ou CCSS
- **Vigilance particulière** pour prestataires étrangers et chaînes de sous-traitance

En cas de signalement ITM

Si l'ITM informe l'entreprise par écrit d'une infraction du prestataire :

- **Enjoindre aussitôt** par lettre recommandée le prestataire de faire cesser la situation
- **Obtenir confirmation** écrite de régularisation
- **Signaler à l'ITM** si le prestataire ne régularise pas dans les délais

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
 - **Article L.281-1** : obligation de vigilance et responsabilité solidaire du donneur d'ordre
 - Articles L.142-1 et suivants : détachement de travailleurs et obligations du donneur d'ordre
 - Articles L.571-4 et L.571-6 : sanctions travail dissimulé
- **Loi du 15 décembre 2020** : renforcement des obligations en cas de détachement (communication ITM dans les 8 jours)
- **Directive 2014/67/UE** transposée : contrôle efficace du détachement
- Jurisprudence luxembourgeoise confirmant la **responsabilité objective** du donneur d'ordre en cas de manquement aux obligations de vigilance

L'absence de **vérification systématique et documentée** de la situation sociale et fiscale des prestataires expose l'entreprise donneuse d'ordre à une **responsabilité solidaire automatique** et à des sanctions lourdes. Il est impératif de conserver la **traçabilité complète** de chaque étape du processus de vérification et de privilégier un **encadrement humain** dans la gestion des relations avec les prestataires.

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.