L'entreprise est-elle responsable d'une fausse déclaration de son prestataire ?

Réponse courte

Oui, mais dans des cas délimités par le Code du travail, et non au titre d'un devoir général de vigilance. L'entrepreneur qui a pour **sous-traitant direct** l'employeur d'un ressortissant de pays tiers en séjour irrégulier peut être tenu, solidairement avec lui ou en lieu et place de celui-ci, de toute sanction financière et de tout arriéré.

Cette responsabilité s'étend à l'**entrepreneur principal** et aux sous-traitants intermédiaires, mais seulement s'ils savaient que le sous-traitant employait un tel ressortissant. À l'inverse, l'entrepreneur qui a vérifié que son sous-traitant direct exigeait le titre de séjour, en conservait copie et notifiait l'emploi au ministre de l'Immigration n'est pas redevable.

En matière de détachement, la chaîne se déclenche autrement : informé par écrit par l'ITM d'un défaut de paiement du salaire, le prestataire doit enjoindre son sous-traitant sous **8 jours**. À défaut, il devient solidairement tenu des rémunérations et encourt une amende administrative de 1 000 à 5 000 euros par salarié.

Définition

La fausse déclaration d'un prestataire désigne l'information inexacte donnée par un sous-traitant sur sa situation administrative, sociale ou fiscale, ou sur la régularité des salariés qu'il occupe : titre de séjour périmé, autorisation de travail inexistante, déclaration de détachement jamais déposée, salaires non versés.

Le droit luxembourgeois ne sanctionne pas la crédulité du donneur d'ordre en général : il institue des **obligations de vérification ciblées**, dont l'inexécution — et non la fausse déclaration elle-même — engage la responsabilité. La **charge probatoire** se déplace donc vers l'entreprise cliente, qui doit démontrer avoir accompli les vérifications que le texte met à sa charge.

Conditions d'exercice

La responsabilité ne naît pas de la fausse déclaration, mais du défaut de vérification imposé par un texte précis.

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

Élément	Détail
Obligation de vérification	L'entrepreneur qui a pour sous-traitant direct l'employeur d'un ressortissant de pays tiers doit vérifier que celui-ci a rempli les obligations de l'art. L.572-3, § 1 (art. L.572-3, § 4)
Responsabilité du sous-traitant direct	Redevable solidairement ou en lieu et place de l'employeur de toute sanction financière et de tout arriéré (art. L.572-10, § 1)
Responsabilité en cascade	L'entrepreneur principal et tout sous-traitant intermédiaire ne sont tenus que s'ils savaient que le sous-traitant employait un ressortissant en séjour irrégulier (art. L.572-10 , § 2)
Cause d'exonération	L'entrepreneur ayant respecté l'art. L.572-3, § 4 n'est pas redevable (art. L.572-10, § 3)
Faux document	L'employeur ayant rempli ses obligations n'est pas responsable, sauf s'il savait que le document présenté était faux (art. L.572-3, § 3)
Détachement	Le prestataire doit vérifier que son sous-traitant direct a déclaré le détachement au plus tard dès son commencement (art. L.142-2, § 2)

Modalités pratiques

Le déclenchement de la solidarité en matière de détachement suit une séquence écrite et minutée, dont chaque étape doit être tracée.

Aspect	Détail
Point de départ	Information écrite du prestataire par l'ITM d'un non-paiement du salaire ou d'une autre infraction d'ordre public (art. L.281-1, § 2)
Injonction au sous-traitant	Lettre recommandée avec accusé de réception dans les 8 jours de cette notification
Réponse attendue	Le sous-traitant confirme la régularisation dans les 8 jours, par lettre recommandée, avec copie à l'ITM
Silence du sous-traitant	Le prestataire en informe l'ITM dans un nouveau délai de 8 jours
Sanction du manquement	Solidarité pour les rémunérations, indemnités, charges et cotisations, plus une amende administrative de 1 000 à 5 000 euros par salarié, 2 000 à 10 000 euros en cas de récidive dans les 2 ans, plafond total de 50 000 euros
Limite de la solidarité	Elle est bornée aux droits acquis dans le cadre de la relation contractuelle entre le prestataire et son sous-traitant direct (art. L.281-1, § 6)
Autorité	Amende prononcée par le directeur de l'ITM selon la procédure d'injonction de l'art. L.614-13

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

Pratiques et recommandations

Ce que l'obligation de vigilance impose de contrôler chez le sous-traitant direct tient en trois actes, pas en une attestation de bonne foi : titre de séjour exigé avant l'emploi, copie détenue pendant l'emploi, notification au ministre sous 3 jours ouvrables.

Les deux régimes de solidarité ne se déclenchent pas de la même manière :

- **ressortissants de pays tiers** : solidarité automatique pour le rang 1, conditionnée à la connaissance des faits au-delà ;
- **salaires impayés en détachement** : solidarité subordonnée à une information écrite de l'ITM et au silence du prestataire pendant 8 jours.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.572-3, § 1	Obligations de l'employeur d'un ressortissant de pays tiers : exigence du titre de séjour, conservation d'une copie, notification au ministre de l'Immigration
Art. L.572-3, § 3	Exonération de l'employeur diligent, sauf connaissance du caractère faux du document
Art. L.572-3, § 4	Obligation de l'entrepreneur de vérifier que son sous-traitant direct s'est conformé à ces exigences
Art. L.572-10	Responsabilité solidaire ou substitutive de l'entrepreneur et des sous-traitants intermédiaires
Art. L.572-7 et L.572-8	Arriérés couverts par la solidarité : rémunération, cotisations, impôts, frais de justice, frais de retour
Art. L.281-1	Injonction au sous-traitant sous 8 jours, solidarité et amende de 1 000 à 5 000 euros par salarié, plafond de 50 000 euros
Art. L.142-2, § 2	Vérification de la déclaration de détachement du sous-traitant direct
Art. L.143-2	Amende administrative applicable aux infractions aux art. L.142-2, L.142-3 et L.281-1
Art. L.614-13	Procédure d'injonction du directeur de l'ITM
Art. L.571-4	Solidarité pour les cotisations dues en cas de recours au travail clandestin

La responsabilité de l'entreprise cliente n'est pas subordonnée à sa mauvaise foi lorsqu'elle porte sur son sous-traitant direct : la seule absence de vérification suffit. Pour les rangs supérieurs de la chaîne, en revanche, la connaissance de l'emploi illégal doit être établie. Celui qui recourt au travail clandestin reste par ailleurs solidairement tenu des cotisations sociales dues.

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

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.

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