

Une entreprise peut-elle être exclue des marchés publics pour travail illégal ?

Réponse courte

Une entreprise peut être exclue des marchés publics au Luxembourg pour travail illégal si elle a fait l'objet d'une condamnation définitive pour infraction grave à la législation relative à l'emploi (travail dissimulé, emploi non déclaré, emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière) ou en cas de manquement grave dûment constaté par une autorité compétente, même sans condamnation pénale, sous réserve du respect du contradictoire.

L'exclusion est décidée par l'autorité contractante après vérification des documents requis et consultation des administrations compétentes si nécessaire. L'entreprise concernée doit être informée et disposer d'un droit de réponse avant toute décision définitive. La durée de l'exclusion est proportionnée à la gravité de l'infraction et ne peut excéder cinq ans.

Définition

L'exclusion d'une entreprise des marchés publics pour travail illégal correspond à une mesure administrative par laquelle une autorité contractante refuse la participation ou l'attribution d'un marché public à un opérateur économique ayant commis des infractions relatives à l'emploi non déclaré, au travail dissimulé ou à l'emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière.

Cette mesure vise à garantir l'intégrité, la loyauté et la légalité dans l'exécution des marchés publics au Luxembourg, tout en assurant le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre les candidats.

Conditions d'exercice

L'exclusion d'une entreprise des procédures de marchés publics pour travail illégal est prévue par la loi modifiée du 8 avril 2018 sur les marchés publics. Selon l'article 29, paragraphe 1, point 3°, une entreprise peut être exclue si elle a fait l'objet d'une condamnation définitive pour infraction grave à la législation relative à l'emploi, notamment en matière de travail illégal, travail dissimulé, emploi non déclaré ou emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière.

L'exclusion est également possible en cas de manquement grave dûment constaté par une autorité compétente, même en l'absence de condamnation pénale, sous réserve du respect du contradictoire. L'autorité contractante doit garantir la traçabilité de la procédure et permettre à l'entreprise concernée de présenter ses observations avant toute décision.

Modalités pratiques

L'autorité contractante vérifie, lors de la sélection des candidats ou soumissionnaires, l'absence de condamnation définitive ou de manquement grave en matière de travail illégal. Cette vérification s'effectue sur la base des documents et attestations exigés dans le dossier de candidature, notamment l'extrait du casier judiciaire, les attestations de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et de la sécurité sociale.

En cas de doute ou de signalement, l'autorité peut solliciter des informations complémentaires auprès des administrations compétentes. L'exclusion doit être notifiée à l'entreprise concernée, qui dispose d'un droit de réponse avant toute décision définitive. La durée de l'exclusion est proportionnée à la gravité de l'infraction et ne peut excéder cinq ans à compter de la date de la condamnation ou du constat du manquement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises soumissionnaires de s'assurer du respect strict de la législation luxembourgeoise en matière de déclaration et d'emploi des salariés, y compris lors du recours à la sous-traitance. Toute infraction, même commise par un sous-traitant, peut entraîner l'exclusion du donneur d'ordre si celui-ci n'a pas exercé une vigilance suffisante.

Il est conseillé de mettre en place des procédures internes de contrôle, de conserver les justificatifs de conformité et de coopérer pleinement avec les autorités en cas de contrôle. En cas de condamnation ou de constat de manquement, l'entreprise peut présenter des mesures de redressement (« self-cleaning ») pour démontrer sa fiabilité et limiter la durée de l'exclusion.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 8 avril 2018 sur les marchés publics :
 - Article 29 (motifs d'exclusion)
 - Article 30 (mesures de redressement et durée d'exclusion)
- Code du travail :
 - Articles L.572-1 à L.572-10 (travail illégal, emploi non déclaré)
 - Article L.414-3 (égalité de traitement)
- Loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration :
 - Articles 140 et suivants (emploi de ressortissants de pays tiers)
- Principes généraux du droit administratif luxembourgeois (respect du contradictoire, traçabilité, encadrement humain des décisions)

Le non-respect des obligations en matière de travail déclaré expose l'entreprise à des sanctions pénales et administratives, ainsi qu'à une exclusion temporaire ou définitive des marchés publics, compromettant son accès à la commande publique au Luxembourg. Il est essentiel de documenter toutes les démarches de conformité et de veiller à l'égalité de traitement dans les procédures.

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.