Le défaut de déclaration d'un travailleur détaché constitue-t-il une infraction pénale ?

Réponse courte

Non, le défaut de déclaration d'un salarié détaché n'est pas réprimé par la voie pénale mais par une **amende administrative**. L'entreprise qui détache des salariés au Luxembourg doit, au plus tard dès le commencement des travaux, en informer l'**ITM** via la plateforme électronique dédiée, en communiquant les éléments nécessaires à l'obtention du **badge social** : identité de l'employeur, personne de référence présente au Luxembourg, durée et lieux du détachement, identité des salariés (art. L.142-2).

Le manquement est passible d'une amende administrative de **1 000 à 5 000 euros par salarié détaché**, portée de **2 000 à 10 000 euros** en cas de récidive dans les deux ans, avec un plafond total de **50 000 euros** (art. L.143-2). L'amende est prononcée par le **directeur de l'ITM** selon la procédure d'injonction de l'article L.614-13, et non par un tribunal ; elle peut être contestée par un recours en réformation devant les juridictions administratives (art. L.143-3).

Définition

Le **détachement** désigne la situation dans laquelle une entreprise établie à l'étranger envoie temporairement des salariés exécuter une prestation de travail au Luxembourg, le contrat de travail initial étant maintenu (art. L.141-1). La **déclaration de détachement** est la formalité électronique imposée à l'employeur détachant : elle conditionne la délivrance du badge social et permet le contrôle par l'ITM du respect des conditions de travail et de rémunération luxembourgeoises applicables aux salariés détachés. Elle inclut la désignation d'une **personne de référence** présente sur le territoire pendant la prestation, interlocutrice de l'ITM et des autres autorités.

Conditions d’exercice

La déclaration doit être faite au plus tard dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois : une régularisation après le début de la prestation n'efface pas le manquement.

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

Élément	Détail
Débiteur	Entreprise détachante établie à l'étranger, y compris les entreprises de travail intérimaire (art. L.142-2, par. 1 et 1bis)
Échéance	Au plus tard dès le commencement des travaux au Luxembourg
Contenu	Identité et coordonnées de l'employeur, personne de référence au Luxembourg, lieu de conservation des documents, durée et dates, lieux de travail, identité des salariés détachés, sous-traitant direct, lieu d'hébergement le cas échéant
Changements	Tout changement ultérieur (personne de référence, lieu de conservation, hébergement) doit être signalé par la même voie

Modalités pratiques

Le donneur d'ordre est lui aussi exposé : le prestataire qui recourt à un sous-traitant détachant doit vérifier que la déclaration a bien été faite, sous peine de la même amende administrative.

Aspect	Détail
Sanction	Amende administrative de 1 000 à 5 000 euros par salarié détaché (art. L.143-2)
Récidive	De 2 000 à 10 000 euros par salarié en cas de récidive dans les deux ans de la notification de la première amende
Plafond	Montant total limité à 50 000 euros ; fixation selon les circonstances, la gravité et le comportement de l'auteur
Procédure	Constatation par les agents de contrôle, amende prononcée par le directeur de l'ITM selon la procédure d'injonction (art. L.614-13)
Vérification du donneur d'ordre	Manquement du prestataire à son obligation de vérification du sous-traitant : même amende (art. L.143-2, par. 2)
Recours	Recours en réformation devant les juridictions de l'ordre administratif (art. L.143-3)

Pratiques et recommandations

Pour l'entreprise luxembourgeoise qui accueille des prestataires étrangers, le point de contrôle décisif est documentaire : exiger avant le premier jour de chantier la copie de la déclaration de détachement et le badge social de chaque salarié, et conserver ces preuves avec le contrat de prestation. L'obligation de vérification du sous-traitant direct pèse juridiquement sur le prestataire, et son omission coûte le même tarif que l'absence de déclaration elle-même.

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

La personne de référence au Luxembourg est le maillon le plus souvent négligé : sa désignation est un élément obligatoire de la déclaration, et son changement en cours de prestation doit être signalé sur la plateforme. Un chantier où l'ITM ne trouve aucun interlocuteur désigné oriente presque mécaniquement le contrôle vers la verbalisation.

Enfin, le caractère administratif de la sanction ne la rend pas moins exécutoire pour les entreprises étrangères : un mécanisme d'exécution transfrontalière permet le recouvrement des amendes définitives dans les autres États membres de l'Union européenne (art. L.144-1 et suivants).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.141-1	Champ d'application du détachement de salariés sur le territoire luxembourgeois
Art. L.142-2	Déclaration électronique à l'ITM, badge social, personne de référence, obligations de vérification et d'information
Art. L.142-3	Conservation des documents relatifs au détachement sur le territoire luxembourgeois
Art. L.143-2	Amende administrative de 1 000 à 5 000 euros par salarié détaché, récidive de 2 000 à 10 000 euros, plafond de 50 000 euros
Art. L.143-3	Recours en réformation devant les juridictions de l'ordre administratif
Art. L.144-1 et suivants	Exécution transfrontalière des sanctions et amendes administratives pécuniaires

Le régime répressif du détachement est entièrement administratif, ce qui le rend plus rapide qu'une procédure pénale : constat, injonction, amende du directeur de l'ITM. La conformité documentaire dès le premier jour de la prestation et la vérification des sous-traitants restent les deux protections essentielles.

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.