Que risque un donneur d’ordre qui organise du travail dissimulé par cascade de sous-traitance ?

Réponse courte

Un donneur d’ordre qui organise du travail dissimulé par cascade de sous-traitance au Luxembourg engage sa responsabilité pénale, civile et administrative. Il s’expose à des sanctions administratives immédiates, telles que la suspension du chantier, à des amendes pouvant atteindre 25 000 euros par salarié dissimulé (peine maximale), à des peines d’emprisonnement pouvant aller jusqu’à deux ans (article L.572-1 du Code du travail), ainsi qu’à une possible exclusion temporaire des marchés publics, qui peut résulter d’une décision administrative ou judiciaire distincte.

La solidarité financière du donneur d’ordre pour le paiement des salaires et des cotisations sociales dus par les sous-traitants ne s’applique que si le donneur d’ordre n’a pas accompli l’obligation de vérification prévue à l’article L.572-7 du Code du travail. Cette solidarité concerne les sous-traitants directs et indirects pour lesquels l’obligation de vérification n’a pas été respectée, à l’exclusion des impôts éludés (article L.572-6 du Code du travail). L’absence de vérification déclenche la solidarité, sans circonstance aggravante spécifique liée à la négligence.

Définition

Le travail dissimulé, au sens du Code du travail luxembourgeois, désigne toute situation dans laquelle une activité salariée ou indépendante est exercée sans accomplissement des formalités sociales ou fiscales obligatoires, telles que l’affiliation à la sécurité sociale ou la déclaration à l’administration fiscale. La déclaration préalable à l’Inspection du travail et des mines (ITM) concerne spécifiquement les salariés détachés au Luxembourg.

La cascade de sous-traitance implique la multiplication d’intervenants successifs, chaque sous-traitant pouvant à son tour sous-traiter une partie ou la totalité de l’activité confiée. Lorsque le donneur d’ordre organise ou tolère une telle structure dans le but ou avec pour effet de dissimuler du travail, il engage sa responsabilité pénale, civile et administrative.

Conditions d’exercice

La responsabilité du donneur d’ordre est engagée dès lors qu’il est établi qu’il a eu connaissance ou ne pouvait ignorer l’existence de travail dissimulé dans la chaîne de sous-traitance. L’infraction est caractérisée notamment lorsque le donneur d’ordre ne vérifie pas la régularité de la situation de ses sous-traitants, conformément à l’article L.572-7 du Code du travail, ou ferme les yeux sur des pratiques manifestement illicites (absence d’affiliation à la sécurité sociale, non-respect des obligations fiscales, absence de contrat de travail écrit, etc.).

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

La solidarité financière du donneur d'ordre ne s'étend qu'aux sous-traitants directs et indirects pour lesquels l'obligation de vérification n'a pas été respectée. Le donneur d'ordre doit donc exercer une vigilance effective et documentée à chaque niveau de la chaîne de sous-traitance pour limiter sa responsabilité.

Modalités pratiques

En cas de contrôle, l'ITM peut procéder à des vérifications sur site, demander la production de documents sociaux et fiscaux, et interroger les salariés présents. Si un cas de travail dissimulé est avéré, le donneur d'ordre peut faire l'objet de sanctions administratives immédiates, telles que la suspension du chantier (article L.572-8 du Code du travail), ainsi que de poursuites pénales.

Les sanctions incluent des amendes pouvant atteindre 25 000 euros par salarié dissimulé (peine maximale), des peines d'emprisonnement jusqu'à deux ans (article L.572-1 du Code du travail), ainsi que la solidarité financière pour le paiement des salaires et cotisations sociales dus par les sous-traitants concernés. L'exclusion temporaire des marchés publics n'est pas automatique et peut être prononcée par décision administrative ou judiciaire distincte, en dehors du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est impératif pour le donneur d'ordre de vérifier systématiquement la régularité de ses sous-traitants avant et pendant l'exécution du contrat, conformément à l'article L.572-7 du Code du travail. Cette vérification doit porter sur l'immatriculation au registre du commerce, l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise, la conformité des contrats de travail, et, pour les salariés détachés, la déclaration préalable à l'ITM.

Il est recommandé d'intégrer des clauses contractuelles imposant à chaque sous-traitant de respecter les obligations légales et de fournir régulièrement les justificatifs. Un suivi rigoureux et documenté des sous-traitants et de leurs propres sous-traitants est essentiel pour limiter le risque de mise en cause. La conservation des preuves de conformité est une mesure de prévention indispensable.

Cadre juridique

Les articles L.572-1 à L.572-8 du Code du travail luxembourgeois définissent et répriment le travail dissimulé.

- L'article L.572-1 prévoit des peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à deux ans et des amendes jusqu'à 25 000 euros par salarié dissimulé.
- L'article L.572-6 prévoit la responsabilité solidaire du donneur d'ordre pour le paiement des salaires et cotisations sociales dus dans la chaîne de sous-traitance, à l'exclusion des impôts éludés, uniquement en cas de manquement à l'obligation de vérification.
- L'article L.572-7 impose au donneur d'ordre une obligation de vérification de la régularité de la situation de ses sous-traitants.
- L'article L.572-8 permet la suspension du chantier en cas d'infraction.

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

L’exclusion temporaire des marchés publics n’est pas une sanction automatique prévue par le Code du travail, mais peut résulter d’une décision administrative ou judiciaire fondée sur d’autres textes.

Les autorités luxembourgeoises appliquent une politique de tolérance zéro en matière de travail dissimulé, ce qui impose une vigilance accrue à chaque niveau de la sous-traitance. L’absence de vérification de la part du donneur d’ordre déclenche la solidarité financière, mais la loi ne prévoit pas de circonstance aggravante spécifique pour la négligence.

Il est donc essentiel de mettre en place des procédures internes strictes de vérification et de conservation des preuves de conformité, afin de limiter les risques de responsabilité et de sanction.

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