



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 20

LES OBLIGATIONS EN CAS
DE SOUS-TRAITANCE

Fiche 20 - Les obligations en cas de sous-traitance

Mise à jour : juillet 2023

Lorsqu'une entreprise (ou « prestataire de service ») décide de faire exécuter tout ou partie d'un contrat par une autre entreprise (ou « sous-traitant »), le Code du travail lui impose deux séries d'obligations :

- une obligation de vérification si le sous-traitant détache des salariés au Luxembourg,
- une obligation d'injonction si elle reçoit une information de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Depuis une loi du 23 décembre 2022 les obligations du prestataire de service sont limitées au sous-traitant direct.[1]

A défaut de respecter scrupuleusement ses obligations, le prestataire de service s'exposera à des amendes et à une responsabilité solidaire au paiement des salaires et cotisations sociales des salariés du sous-traitant.

1. L'obligation de vérification[2]

Lorsqu'un prestataire de service fait appel à un sous-traitant étranger qui doit détacher des salariés au Luxembourg, il doit vérifier que le sous-traitant a réalisé les formalités liées au détachement.

Fiche 19 - Le détachement d'un salarié pour l'exécution d'une prestation au Luxembourg

Le prestataire doit pouvoir prouver avoir bien vérifié ceci au plus tard le 1^{er} jour de commencement des travaux.

Si le prestataire constate que la déclaration de détachement n'a pas été faite, il est alors tenu de formaliser une déclaration auprès de l'ITM.

1.1. Les points à vérifier

La loi impose au prestataire de service de vérifier :

- si le sous-traitant a bien adressé à l'ITM la déclaration de détachement, déclaration qui doit être faite au plus tard dès le commencement des travaux sur le territoire Luxembourgeois ;
- si le sous-traitant a bien défini une « personne de référence » qui doit être présente sur le territoire luxembourgeois pendant la durée du détachement.

En pratique, il est recommandé au prestataire de service :

- d'avoir une copie de la déclaration de détachement effectué par le sous-traitant ;
- d'avoir aussi les coordonnées de la personne de référence.

1.2. L'obligation de déclaration

Si le prestataire de service ne dispose pas d'une copie de la déclaration de détachement effectué par le sous-traitant dès le commencement du détachement, son devoir de vérification se transforme en une obligation de déclaration.

En effet, la loi impose alors au prestataire de service de communiquer à l'ITM, dans les 8 jours suivant le détachement, une déclaration reprenant les informations suivantes :

- l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'employeur détachant ;
- la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services ;
- l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg ;
- la nature de l'activité exercée sur le territoire national ;

- l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'entreprise sous-traitante directe.

Cette déclaration doit être complétée par la copie du contrat de prestation de service qui a été conclu avec ce sous-traitant.

1.3. Les sanctions encourues

À défaut de pouvoir prouver avoir respecté son obligation de vérification, et, le cas échéant, à son obligation de déclaration, le prestataire de service est passible d'une amende administrative de 1.000 à 5.000 euros par travailleur détaché, amende doublée en cas de récidive dans un délai de 2 ans, avec un plafonnement du montant de l'amende à 50.000 euros.[3]

2. Le devoir d'injonction[4]

La devoir d'injonction s'applique quel que soit le pays d'établissement du sous-traitant, qu'il soit à l'étranger ou au Luxembourg.

La procédure d'injonction est déclenchée lorsque le prestataire de service reçoit une information de l'ITM qu'un sous-traitant ne paye pas le montant du salaire qui est dû à ses salariés, ou qu'il est en infraction avec une autre disposition d'ordre public du code du travail.

À défaut de respecter à la lettre cette procédure, le prestataire de service peut être doublement sanctionné :

- condamnation solidaire avec le sous-traitant fautif au paiement des rémunérations, indemnités et charges qui seraient dues aux salariés de cette dernière, dont les cotisations sociales ;
- condamnation personnelle à une amende administrative de 1.000 à 5.000 euros par travailleur détaché, amende doublée en cas de récidive dans un délai de 2 ans, et plafonnement du montant de l'amende à 50.000 euros.

En cas d'information de l'ITM, la procédure d'injonction comprend les obligations suivantes pour le prestataire de service :

· L'envoi d'un lettre RAR au sous-traitant en infraction

Le prestataire de service doit envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception (Lettre RAR) au sous-traitant en infraction dans les 8 jours de l'information de l'ITM afin de lui enjoindre de faire cesser sans délai l'infraction.

Le sous-traitant dispose alors d'un délai de 8 jours à compter de cette notification pour confirmer au prestataire de service - également par lettre RAR avec l'ITM en copie - que la situation est régularisée.

· L'envoi le cas échéant d'une lettre d'information à l'ITM

Si le sous-traitant ne répond pas par écrit dans le délai de 8 jours à l'injonction, le prestataire de service doit informer l'ITM de cette absence de réponse dans un délai de 8 jours.

[1] Loi du 23 décembre 2022 portant modification du code du travail. Avant cette réforme, le prestataire de service endossait une responsabilité aussi à l'égard d'un sous-traitant indirect, ni d'un éventuel cocontractant d'un sous-traitant.

[2] L'obligation de vérification est prévue par l'article L.142-2.(2) du code du travail.

[3] L'amende est prévue par l'article L.143-2 (2) du code du travail.

[4] La procédure d'injonction en cas d'information de l'ITM est détaillée par l'article L.281-1. du code du travail.