

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de détachement au sein de l'UE ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois doit **déclarer préalablement** le détachement à l'ITM via la plateforme e-Détachement, obtenir le **formulaire A1** auprès du CCSS pour maintenir l'affiliation au régime luxembourgeois, et garantir le caractère **temporaire** de la mission conformément à l'loi du 20 juin 2020 sur le détachement du Code du travail. Il doit désigner une **personne de référence** accessible aux autorités du pays d'accueil et garantir les conditions de travail du pays d'accueil en matière de salaire minimum, temps de travail, repos et sécurité.

L'employeur est tenu de conserver à disposition les **documents obligatoires** selon l'article L.142-3 : contrat de travail, formulaire A1, fiches de salaires et pointages journaliers. Le non-respect de ces obligations expose à des **sanctions administratives** de 1 000 à 5 000 euros par salarié détaché, avec un plafond de **50 000 euros** par infraction.

Définition

Le **détachement au sein de l'Union européenne** désigne la situation dans laquelle un employeur établi au Luxembourg envoie temporairement un ou plusieurs salariés exécuter une mission professionnelle dans un autre État membre, tout en maintenant le contrat de travail luxembourgeois et le lien de subordination. Ce détachement intervient dans le cadre d'une **prestation de services transnationale**, d'un transfert intra-groupe ou d'une mise à disposition.

Conditions d'exercice

Le détachement au sein de l'UE est soumis au respect de conditions de fond et de forme cumulatives.

Condition	Détail
Activité substantielle	L'entreprise détachante doit exercer une activité réelle et substantielle au Luxembourg
Lien de subordination	Maintenu avec le salarié durant tout le détachement
Mission temporaire	Clairement définie et délimitée dans le temps
Ordre public social	Respect des règles du pays d'accueil (salaire minimum, temps de travail, sécurité)
Déclaration préalable	Via la plateforme e-Détachement de l' <u>ITM</u>
Formulaire A1	Obtenu auprès du <u>CCSS</u> avant le début du détachement
Personne de référence	Désignée et accessible aux autorités du pays d'accueil

Modalités pratiques

L'employeur doit accomplir des formalités obligatoires avant, pendant et après le détachement.

Phase	Obligation
Avant le départ	Déclaration préalable sur la plateforme e-Détachement (guichet.itm.lu/edetach)
Formulaire A1	Sollicitation auprès du <u>CCSS</u> pour maintenir l'affiliation sociale luxembourgeoise
Documents obligatoires	Contrat de travail, formulaire A1, fiches de salaires, pointages journaliers (art. <u>L.142-3</u>)
Pendant la mission	Conservation des documents à disposition de l' <u>ITM</u> et des autorités du pays d'accueil
Après la mission	Information de l' <u>ITM</u> de la fin de la mission, archivage des justificatifs

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit les modalités du détachement en incluant durée, conditions de rémunération, prise en charge des frais et modalités de retour est indispensable. **Centraliser** tous les documents obligatoires en un lieu accessible et les traduire si le pays d'accueil l'exige garantit la conformité documentaire. **Sensibiliser** le salarié aux règles applicables dans le pays d'accueil et assurer une couverture adéquate en matière d'assurance maladie et accidents protège ses droits. **Informier** l'entreprise cliente des obligations partagées et vérifier que le donneur d'ordre respecte ses obligations d'information renforce la coopération. **Documenter** tous les échanges pour assurer la traçabilité est essentiel en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Art. <u>L.142-1</u> à <u>L.142-4</u> du Code du travail	Contrôle de l'application et obligations documentaires
Art. <u>L.143-1</u> à <u>L.143-3</u> du Code du travail	Contentieux et sanctions administratives
Loi du 14 mars 2017	Détachement de salariés (modifiée par la loi du 23 décembre 2022)
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale
Loi du 20 juin 2020	Transposition de la directive 96/71/CE modifiée sur le détachement

L'omission de la déclaration préalable ou l'absence de formulaire A1 expose l'employeur à des sanctions financières importantes et à la requalification du détachement. L'ITM a infligé plus de 6,6 millions d'euros de sanctions en 2021, démontrant la vigilance accrue des autorités. Les contrôles transfrontaliers se renforcent avec des mécanismes d'assistance mutuelle entre autorités européennes.

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.