

Quelles formalités accomplir avant un détachement transfrontalier ?

Réponse courte

Avant un détachement transfrontalier depuis le Luxembourg, l'employeur doit **obligatoirement** obtenir le **formulaire A1** auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) via la procédure DEMDET sur SECUline pour maintenir l'affiliation du salarié au régime luxembourgeois, et fournir au salarié un **document écrit** détaillant les conditions du détachement selon l'article L.121-4 du Code du travail.

Il doit vérifier les **obligations déclaratives** du pays d'accueil, s'assurer que le salarié dispose d'une **autorisation de séjour et de travail** valide, et garantir une couverture d'assurance adaptée. Pour les détachements de plus de **4 semaines consécutives**, des informations supplémentaires doivent être communiquées par écrit avant le départ, notamment sur la devise de paiement et les conditions de rapatriement.

Définition

Le **détachement transfrontalier** désigne la situation dans laquelle un salarié, employé par une entreprise établie au Luxembourg, est envoyé temporairement exercer son activité professionnelle dans un autre État, tout en restant lié par son contrat luxembourgeois et en conservant son affiliation à la **sécurité sociale luxembourgeoise**. La durée maximale est généralement de **24 mois** selon les règlements européens.

Conditions d'exercice

Le détachement transfrontalier depuis le Luxembourg est possible uniquement si plusieurs conditions cumulatives sont remplies.

Catégorie	Condition
Salarié	Contrat de travail en cours avec l'employeur luxembourgeois
Salarié	Activité habituelle exercée au Luxembourg avant le détachement
Salarié	Soumis à la législation luxembourgeoise depuis au moins 1 mois
Employeur	Activité économique réelle et substantielle au Luxembourg
Employeur	Maintien du lien de subordination pendant le détachement
Mission	Activité temporaire, clairement définie
Mission	Non-substitution à une embauche locale

Modalités pratiques

Les formalités obligatoires avant le détachement couvrent quatre domaines principaux.

Formalité	Détail
Déclaration <u>CCSS</u>	Procédure DEMDET sur SECULine ou formulaire papier, avant le début du détachement
Formulaire A1	Attestation du maintien de l'affiliation luxembourgeoise
Information écrite (art. <u>L.121-4</u>)	Durée, lieu, nature du travail, rémunération, avantages
Informations > 4 semaines	Pays, devise, rémunération locale, avantages, conditions de rapatriement, lien vers site officiel
Vérifications	Obligations déclaratives du pays d'accueil, autorisations de séjour et de travail
Couverture d'assurance	Assurance maladie et accident adaptée

Pratiques et recommandations

Anticiper les délais d'obtention du formulaire A1 est indispensable, car ils peuvent s'étendre sur plusieurs semaines.

Vérifier la réglementation spécifique du pays d'accueil avant le départ et formaliser un avenant au contrat de travail précisant toutes les modalités garantit la conformité. **Sensibiliser** le salarié aux règles applicables dans le pays d'accueil et lui fournir la carte européenne d'assurance maladie (UE/EEE) assure sa protection. **Maintenir** l'encadrement RH du salarié détaché et conserver tous les justificatifs pour les contrôles éventuels est essentiel.

Archiver le formulaire A1 et tous les documents relatifs au détachement, traduits si nécessaire selon les exigences du pays d'accueil, sécurise la gestion documentaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Information écrite du salarié, mentions obligatoires pour détachements > 4 semaines
Art. <u>L.621-1</u> du Code du travail	Registre du personnel et mentions obligatoires
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale
Règlement (CE) n°987/2009	Modalités d'application du règlement 883/2004
Loi du 16 décembre 2021	Transposition de la directive (UE) 2019/1152 (conditions de travail transparentes)

L'absence de demande préalable du formulaire A1 expose l'employeur à des sanctions administratives et à la remise en cause de la couverture sociale du salarié. Les nouvelles procédures CCSS entrées en vigueur le 2 avril 2024 imposent l'utilisation de formulaires spécifiques selon le type de détachement. Les contrôles transfrontaliers se renforcent avec des échanges d'informations 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.