

Quelles sont les obligations de déclaration lors du détachement d'un salarié luxembourgeois en France ?

Réponse courte

La procédure **SIPSI** impose à tout employeur luxembourgeois qui détache temporairement des salariés en France d'effectuer une **déclaration préalable** sur la plateforme dématérialisée avant le début de la mission. Cette déclaration inclut les informations sur l'entreprise, les salariés détachés, la nature et la durée de la prestation, le lieu d'exécution et les coordonnées du **représentant en France**.

La déclaration doit être renouvelée en cas de modification substantielle et l'accusé de réception doit être conservé pendant toute la durée du détachement. L'employeur doit préparer et conserver tous les documents justificatifs (contrats, **formulaire A1**) et veiller à la conformité des démarches pour éviter toute **sanction ou interruption** de prestation.

Définition

Le détachement d'un salarié luxembourgeois en France désigne la situation dans laquelle un employeur établi au Luxembourg envoie temporairement un salarié exécuter une mission sur le territoire français, tout en maintenant le contrat luxembourgeois et le **lien de subordination**. Le salarié bénéficie du maintien de la sécurité sociale luxembourgeoise sous couvert du formulaire A1.

Conditions d'exercice

Le détachement en France est soumis à des conditions liées au contrat et à la mission.

Condition	Détail
Subordination	Le salarié reste sous la direction de l'employeur luxembourgeois
Contrat luxembourgeois	Maintenu en vigueur sans interruption
Mission temporaire	Prestation de services, mission interne ou mobilité intra-groupe
Sécurité sociale	Formulaire A1 obtenu au préalable auprès du CCSS
Égalité de traitement	Respect des droits fondamentaux et non-discrimination

Modalités pratiques

Les obligations déclaratives couvrent plusieurs phases du détachement.

Phase	Obligation
Avant la mission	Déclaration préalable via SIPSI avec identité, durée, lieu, coordonnées du représentant
Formulaire A1	Obtenu au <u>CCSS</u> , remis au salarié pour présentation en cas de contrôle
Représentant en France	Désigné pour assurer la liaison avec les autorités françaises
Pendant la mission	Conservation des documents (contrat, bulletins, A1, déclaration SIPSI)
Après la mission	Conservation des justificatifs pendant 2 ans après la fin du détachement

Pratiques et recommandations

Préparer la déclaration SIPSI plusieurs jours avant le début du détachement permet d'anticiper les demandes complémentaires. **Vérifier** l'exactitude des informations transmises et s'assurer que le salarié dispose de tous les documents avant son départ est indispensable. **Désigner** un représentant en France disponible et apte à répondre aux sollicitations des autorités garantit la réactivité. **Sensibiliser** le salarié aux obligations de présentation des documents en cas de contrôle sur le territoire français complète la préparation. **Veiller** à la conformité des conditions de travail et de rémunération avec la législation applicable, tout en respectant les exigences françaises applicables, est impératif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Art. <u>L.251-1</u> et suivants du Code du travail	Égalité de traitement, non-discrimination
Art. 16 du Code de la sécurité sociale	Détachement et maintien de la sécurité sociale
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale
Art. L.1262-2-1 du Code du travail français	Obligation de déclaration préalable via SIPSI

L'absence ou l'inexactitude de la déclaration préalable expose l'employeur à des sanctions administratives et financières des autorités françaises. Le non-respect des obligations de traçabilité peut également entraîner des sanctions au Luxembourg.

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.