Quels documents le salarié détaché doit-il présenter en cas de contrôle ?

Réponse courte

En cas de contrôle ITM, le salarié détaché ou son **représentant sur place** doit présenter immédiatement : la copie de la **déclaration préalable de détachement** validée par l'ITM, un document d'identité en cours de validité, le contrat de travail ou avenant précisant les conditions du détachement, les fiches de paie couvrant la période, le relevé quotidien des heures de travail au Luxembourg, le **formulaire A1** attestant l'affiliation à la sécurité sociale du pays d'origine, et — pour les ressortissants de pays tiers — l'autorisation de séjour ou de travail.

L'absence, l'inexactitude ou l'incomplétude de ces documents expose l'employeur à des **sanctions administratives** (amendes, suspension de la prestation) et, en cas de récidive, à des poursuites pénales.

Définition

Le **salarié détaché** est un travailleur envoyé temporairement par un employeur établi hors du Luxembourg pour effectuer une prestation sur le territoire luxembourgeois. Son contrat de travail initial reste en vigueur et le lien de subordination avec l'employeur d'origine est maintenu. Le détachement implique une prestation temporaire sans intégration durable dans le marché du travail luxembourgeois (Art. L.142-1 Code du travail).

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les documents du détachement ?

Conserver les justificatifs de détachement pendant au moins 5 ans après la fin de la prestation. Constituer un dossier complet pour chaque salarié détaché avant le départ comprenant l'ensemble des documents à présenter en cas de contrôle, tenus à jour pendant toute la durée.

En quelle langue présenter les documents lors d'un contrôle ITM ?

L'ITM peut exiger une version en français, allemand ou luxembourgeois. La conformité linguistique des documents est essentielle. La protection des données personnelles du salarié doit être respectée lors de la collecte et de la conservation de ces documents conformément au RGPD.

Le formulaire A1 est-il obligatoire pour un salarié détaché ?

Oui, le formulaire A1 atteste l'affiliation à la sécurité sociale du pays d'origine (règlement (CE) 883/2004) et le maintien de cette affiliation pendant le détachement. Son absence lors d'un contrôle peut entraîner l'assujettissement immédiat au régime luxembourgeois pour la période concernée.

Quelles sanctions en cas d'absence de documents lors d'un contrôle ?

L'ITM peut prononcer une mise en demeure avec délai de régularisation ou, en cas d'infraction grave, une suspension immédiate de la prestation de service. Les amendes s'appliquent par salarié et par infraction (art. L.142-3 et s. Code du travail), avec poursuites pénales en cas de récidive.

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

Quels documents le salarié détaché doit-il présenter en cas de contrôle ?

Le salarié détaché ou son représentant doit présenter immédiatement : copie de la déclaration préalable ITM, document d'identité valide, contrat ou avenant, fiches de paie, relevé quotidien des heures, formulaire A1 et autorisation de séjour ou de travail pour les ressortissants de pays tiers.

Qui est le représentant sur place du salarié détaché ?

Le représentant sur place est désigné par l'employeur étranger, joignable à tout moment pendant le détachement. Il doit disposer d'un pouvoir exprès pour présenter et commenter les documents aux agents de contrôle ITM. Cette obligation légale est fondamentale pour le contrôle inopiné.

Conditions d’exercice

Obligation	Règle
Déclaration à l'ITM	Transmise au plus tard dès le commencement des travaux, sur la plateforme électronique de l'ITM (art. L.142-2 CT)
Représentant sur place	Désigné par l'employeur, joignable à tout moment pendant le détachement
Conditions de travail	Le salarié détaché bénéficie des conditions luxembourgeoises (salaire minimum, durée du travail, sécurité)
Documents disponibles	Sur le lieu de travail en version papier ou électronique, accessibles immédiatement lors d'un contrôle

Modalités pratiques

Documents obligatoires à présenter en cas de contrôle :

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

Document	Détail
Déclaration à l'ITM	Copie validée — référence de l'accusé de réception délivré par la plateforme
Document d'identité	Carte d'identité ou passeport en cours de validité
Contrat de travail / avenant	Précisant les conditions du détachement — langue compréhensible par le salarié et l'ITM
Fiches de paie	Couvrant la période de détachement — preuve du respect du salaire minimum luxembourgeois
Relevé quotidien des heures	Registre des heures effectuées au Luxembourg — accessible sur le chantier / lieu de travail
Formulaire A1	Certificat d'affiliation à la sécurité sociale du pays d'origine — maintien de l'affiliation étrangère
Autorisation séjour / travail	Uniquement pour les ressortissants de pays tiers à l'UE/EEE/Suisse

En cas de manquement lors du contrôle : L'ITM peut prononcer une **mise en demeure** avec délai de régularisation ou, en cas d'infraction grave, une **suspension immédiate de la prestation de service**. L'amende administrative va de 1 000 à 5 000 € par salarié détaché, portée à 2 000–10 000 € en cas de récidive dans les deux ans, sans dépasser 50 000 € au total (art. L.143-2, § 1er CT) ; les infractions graves aux articles L.142-2, L.142-3 et L.281-1 exposent en outre à une cessation des travaux (art. L.143-2, § 5 CT).

Pratiques et recommandations

Constituer un **dossier complet pour chaque salarié détaché** avant le départ, comprenant l'ensemble des documents listés ci-dessus. Les documents doivent être tenus à jour et refléter la situation réelle du salarié pendant toute la durée du détachement.

Désigner un représentant sur place joignable à tout moment — cette obligation légale est fondamentale pour garantir la présentation rapide des documents lors d'un contrôle inopiné. Conserver les justificatifs de détachement pendant au moins **5 ans** après la fin de la prestation.

Veiller à la conformité linguistique des documents — l'ITM peut exiger une version en français, allemand ou luxembourgeois. La protection des données personnelles du salarié doit être respectée lors de la collecte et conservation de ces documents (RGPD).

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.142-1 à L.142-5 Code du travail	Détachement transnational — déclaration préalable, représentant sur place, documents obligatoires
Art. L.211-1 et s. Code du travail	Durée du travail applicable aux salariés détachés au Luxembourg
Art. L.222-1 et s. Code du travail	Rémunération minimale applicable (salaire social minimum luxembourgeois)
Art. L.311-1 et s. Code du travail	Obligations de sécurité et santé au travail
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale — formulaire A1 pour maintien affiliation pays d'origine
Art. L.141-1 CT	Champ d'application du détachement transnational et noyau dur des conditions de travail
Art. L.143-2 CT	Amendes administratives et cessation des travaux prononcées par le directeur de l'ITM
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Protection des données personnelles des salariés détachés

La déclaration préalable ITM doit être effectuée avant le début de toute prestation — même de courte durée. L'absence de formulaire A1 lors d'un contrôle peut entraîner l'assujettissement immédiat du salarié à la sécurité sociale luxembourgeoise pour la période concernée. Le représentant sur place doit disposer d'un pouvoir exprès pour présenter et commenter les documents aux agents de contrôle.

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.