L'absence de formulaire A1 suffit-elle à caractériser du travail illégal ?

Réponse courte

Non, l'absence du formulaire A1 ne caractérise pas à elle seule une infraction. L'article L.142-3 exige la présentation de l'**original ou de la copie du formulaire A1** ou, expressément, **à défaut, la preuve d'une affiliation** du salarié auprès des organismes de sécurité sociale couvrant toute la durée du détachement.

Le manquement se constitue donc au second degré : lorsque ni le formulaire ni une preuve alternative d'affiliation ne sont présentés dans le **délai imparti** par l'Inspection du travail et des mines. Le Code ne fixe aucun délai de grâce chiffré ; celui-ci est déterminé par l'agent de contrôle au cas par cas.

Ce manquement relève des amendes du détachement, non du travail clandestin : **1 000 à 5 000 euros par salarié détaché**, 2 000 à 10 000 euros en cas de récidive dans les deux ans, plafond de **50 000 euros**. Combiné à d'autres irrégularités, il alimente l'évaluation globale d'un détachement fictif.

Définition

Le **formulaire A1** est le document délivré par l'institution compétente de l'État d'affiliation, attestant qu'un travailleur reste soumis à la législation de sécurité sociale de cet État pendant son activité dans un autre. Il matérialise les règles de coordination des systèmes de sécurité sociale posées par les règlements européens 883/2004 et 987/2009.

Il n'a pas le statut d'autorisation de travail ni de titre de séjour : c'est une **preuve d'affiliation**. Le Code du travail luxembourgeois le range parmi les documents à conserver sur le lieu de travail du salarié détaché, en admettant explicitement qu'une autre preuve d'affiliation puisse en tenir lieu.

Conditions d’exercice

Le texte prévoit lui-même l'alternative : c'est l'absence de toute preuve d'affiliation, et non l'absence du seul formulaire, qui constitue le manquement.

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

Élément	Détail
Obligation	Original ou copie du formulaire A1, ou à défaut preuve d'une affiliation couvrant toute la durée du détachement (art. L.142-3)
Lieu	Sur le lieu de travail du salarié détaché ou dans tout lieu accessible à la personne de référence désignée dans la déclaration
Support	Papier ou format électronique, au choix de l'entreprise détachante
Langue	Traduction en français ou en allemand exigée pour l'ensemble des documents
Délai de présentation	Dans le délai imparti par l'ITM ou par les autres autorités compétentes ; aucun délai chiffré n'est fixé par le Code
Autres documents liés	Contrat de prestation, contrat de travail, fiches de salaires et preuves de paiement, pointages, titre de séjour des ressortissants de pays tiers
Sanction	Amende administrative de l'art. L.143-2, prononcée par le directeur de l'ITM selon la procédure d'injonction de l'art. L.614-13

Modalités pratiques

L'enjeu opérationnel est de rendre le document disponible au bon endroit, ce qui suppose une adresse de conservation déclarée et réellement approvisionnée.

Aspect	Détail
Anticipation	Demande du formulaire à l'institution compétente de l'État d'affiliation avant le départ, la délivrance n'étant pas immédiate
Couverture temporelle	Vérifier que les dates du formulaire englobent la totalité du détachement, prolongations comprises
Preuve alternative	Attestation d'affiliation, certificat de l'organisme de sécurité sociale, accusé de dépôt de la demande A1
Lieu de conservation	Adresse luxembourgeoise communiquée dans la déclaration de détachement, tout changement étant signalé à l'ITM
Personne de référence	Interlocuteur présent sur le territoire, capable de produire les documents dans le délai imparti
Cumul d'indices	Absence de preuve d'affiliation combinée à un défaut de déclaration ou de personne de référence : évaluation globale d'un détachement à tort (art. L.141-1)
Conséquence de la requalification	Application de l'intégralité du droit du travail luxembourgeois au salarié concerné

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

Pratiques et recommandations

Le Code admet une preuve alternative au A1 : une attestation d'affiliation de l'organisme d'origine, couvrant les dates exactes du détachement, satisfait à l'obligation, à condition de l'avoir sur place.

Le point faible réel est la couverture temporelle. Un formulaire délivré pour trois mois sur un chantier qui en dure cinq laisse deux mois sans preuve, ce qui constitue le manquement aussi sûrement qu'une absence totale de document.

Cumulée à un défaut de déclaration ou à des pointages manquants, cette absence nourrit l'évaluation globale de l'article L.141-1 et peut faire basculer l'opération dans le détachement frauduleux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.142-3	Documents conservés sur le lieu de travail, dont le formulaire A1 ou à défaut une preuve d'affiliation
Art. L.142-2	Déclaration de détachement à l'ITM et communication du lieu de conservation des documents
Art. L.142-1	Organes de contrôle et désignation de l'ITM comme autorité nationale compétente
Art. L.142-4	Collaboration interadministrative et contrôles ponctuels ou systématiques sur les chantiers
Art. L.141-1	Évaluation globale de l'ITM en cas de doute sur la réalité du détachement
Art. L.143-2	Amende administrative de 1 000 à 5 000 euros par salarié détaché, plafond de 50 000 euros
Art. L.614-13	Procédure d'injonction du directeur de l'ITM applicable au prononcé de l'amende
Art. L.614-14	Recours en réformation devant le Tribunal administratif
Règlements (CE) 883/2004 et 987/2009	Coordination des systèmes de sécurité sociale et délivrance du formulaire A1

Le Code admet expressément une preuve d'affiliation alternative au formulaire A1, ce qui désamorce la plupart des situations de retard administratif. Le vrai piège est la couverture temporelle incomplète, qui équivaut à une absence de document pour la période non couverte. Isolée, l'irrégularité reste administrative ; cumulée, elle alimente la thèse du détachement fictif.

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

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.

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