

# Comment détacher son personnel au Luxembourg ?

## En pratique

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2018, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) a mis en place un nouveau service de Contrôle des Chantiers et Autorisations (CCA). L'objectif est de prévenir et sensibiliser les employeurs en matière de sécurité et conditions de travail, mais aussi d'effectuer un contrôle des salariés détachés.

En matière de détachement, 38 contrôles ont déjà été effectués depuis la mise en place du CCA, ils ont tous mené à des demandes de documentations supplémentaires.

Voyons ensemble précisément quelles démarches administratives sont à effectuer afin de respecter les règles de détachement au Luxembourg.

Toute entreprise établie hors du Luxembourg, qui est amenée à effectuer un travail sur le sol luxembourgeois, doit en informer l'ITM au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du commencement des travaux.

Un badge social (document au format A4) est alors édité pour chaque salarié concerné. Ce badge est à conserver par les salariés lors de leur travail au Luxembourg (il prouve qu'ils sont en règle et permet à l'ITM d'effectuer son contrôle).

Pour effectuer les démarches administratives obligatoires auprès de l'ITM, l'entreprise s'inscrit, par l'intermédiaire de sa personne de référence (qui peut être par exemple sa fiduciaire) présente sur le sol luxembourgeois, sur la plateforme électronique <https://guichet.itm.lu/edetach>. Elle reçoit ensuite un e-mail de confirmation d'inscription.

Ce site fonctionne sous forme de fiches à compléter dans lesquelles se trouvent toutes les informations nécessaires ainsi que les documents à fournir.

### Fiche concernant l'entreprise détachante

- o Ses coordonnées (nom, raison sociale, matricule social, code NACE et adresse complète)
- o Le nom, la fonction et les coordonnées du dirigeant



Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2018, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) a mis en place un nouveau service de Contrôle des Chantiers et Autorisations (CCA).

- o Le n° ainsi que le certificat de déclaration préalable en cours de validité, délivré sous 1 mois par la Direction générale PME et entrepreneuriat (ministère de l'Economie)
- o Le n° ainsi que le certificat de TVA délivré sous 4-6 semaines par l'Administration de l'enregistrement et des domaines
- o Son contrat de travail
- o Son certificat de qualification professionnelle (il s'agit soit du diplôme pour les salariés qualifiés, soit d'une liste du personnel reprenant l'identité, la fonction et l'ancienneté des salariés non qualifiés)
- o Le formulaire A1 délivré par l'organisme de sécurité sociale du pays de résidence de la société couvrant la période du détachement. Ce formulaire A1 est donc à joindre à chaque nouvelle période de détachement
- o Le certificat d'aptitude au travail (visite médicale) en cours de validité au moment du détachement
- o Le titre de séjour pour tout ressortissant non européen

### Fiche concernant le salarié détaché

- o Ses coordonnées (nom, prénom, adresse, date de naissance, nationalité et numéro de sécurité sociale)
- o Sa qualification
- o La profession exercée
- o Le travail exercé

Pour effectuer les démarches administratives obligatoires auprès de l'ITM, l'entreprise s'inscrit, par l'intermédiaire de sa personne de référence (qui peut être par exemple sa fiduciaire) présente sur le sol luxembourgeois, sur la plateforme électronique <https://guichet.itm.lu/edetach>. Elle reçoit ensuite un e-mail de confirmation d'inscription. Ce site fonctionne sous forme de fiches à compléter dans lesquelles se trouvent toutes les informations nécessaires ainsi que les documents à fournir.

- o Pour les travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée : une attestation de conformité de la relation de travail délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays d'origine
- Une fois ces éléments complétés et documents fournis, le badge social peut être imprimé et remis au salarié en question.
- Lorsque le salarié quitte l'entreprise, la fiche salarié doit être mise à jour en cochant « a quitté l'entreprise ».

**Fiche concernant le détachement**

- o La date de début et la date de fin prévue du chantier
  - o Le type de prestation (nature des travaux)
  - o Le nom et l'adresse exacte du chantier
  - o Les salariés détachés (dont les fiches salariés ont préalablement été créées)
  - o Les coordonnées du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre des travaux
  - o Les coordonnées de la personne de référence sur le sol luxembourgeois
  - o Les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement (qui serviront à prouver l'application du salaire social minimum)
  - o Les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement
- Si l'entreprise détachante fait appel à une entreprise de sous-traitance/à des travailleurs intérimaires/à du prêt temporaire de main-d'œuvre, il faut également communiquer à l'ITM :
- o les coordonnées de cette entreprise ;
  - o le nom du dirigeant, sa fonction et son numéro de téléphone ;
  - o le contrat de sous-traitance/de mise à disposition.

Si ces entreprises de sous-traitance/ entreprise d'intérim/entreprise de prêt de main-d'œuvre ne sont pas établies au Luxembourg, elles doivent elles aussi effectuer les démarches de détachement pour ces travaux, ce n'est pas à l'entreprise détachante de les effectuer pour elles.

**Remarques importantes**

Tous les documents énumérés ci-avant doivent désormais être traduits en langue française, anglaise ou allemande.

Le salaire social minimum (qualifié/non-qualifié) luxembourgeois (ou les grilles de salaire de la convention collective applicable) doit obligatoirement être respecté. Attention, depuis le 1<sup>er</sup> août 2018, une indexation a eu lieu, voici les nouveaux montants à respecter :

	Salaire social minimum Depuis le 1 <sup>er</sup> août 2018 (indice 814,40)	
	Salaire horaire brut en EUR	Salaire mensuel brut En EUR
18 ans et plus – non-qualifié	11,8412	2.048,54
18 ans et plus – qualifié	14,2095	2.458,25

En cas d'infractions aux règles décrites ci-dessus, les sanctions suivantes peuvent être encourues :

- amende de 1.000 EUR à 5.000 EUR par salarié détaché ; 2.000 EUR à 10.000 EUR en cas de récidive dans les 2 ans ; le total étant limité à 50.000 EUR ;
- cessation des travaux en cas d'infractions graves.

Le maître d'ouvrage/le donneur d'ordre est tenu de vérifier auprès de l'entreprise détachante (et le cas échéant auprès du/des sous-traitants directs ou indirects), qu'il a, au plus tard le jour du commencement des travaux, adressé la déclaration à l'ITM et qu'il a respecté les conditions.

**Notre conseil :** pour être libéré de sa coresponsabilité, le maître d'ouvrage/le donneur d'ordre doit avoir une preuve écrite qu'il a informé la société détachante du fait qu'elle doit effectuer les démarches de détachement, qu'une personne de référence doit être désignée et que le salaire social minimum doit être respecté. Si la société n'y a pas donné suite, le maître d'ouvrage/le donneur d'ordre doit en informer l'ITM.



**Aurélie Imberteche**

Kolmio