

Point d'attention sur le détachement vers la France

Depuis quelque temps, les autorités françaises se montrent de plus en plus « actives » en termes de contrôle administratif des travailleurs détachés sur son territoire. De ce fait, les formalités à accomplir par l'employeur luxembourgeois sont incontournables.

Pour rappel, le détachement consiste pour un employeur à envoyer temporairement à l'étranger un ou plusieurs salariés afin qu'ils exécutent sur ce territoire un travail dans le cadre d'une prestation de services entre l'employeur et une entreprise ou un client.

Sous certaines conditions, le bénéfice de la sécurité sociale luxembourgeoise est maintenu durant le détachement si la durée prévisible de ce travail n'excède pas 24 mois. Concrètement, l'employeur luxembourgeois devra demander, pour chaque travailleur détaché, un formulaire A1 auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS). Ce formulaire attestera de la législation applicable en matière de sécurité sociale.

A compter du 1^{er} avril 2017, les travailleurs exerçant une activité professionnelle en France tout en relevant de la sécurité sociale luxembourgeoise doivent tenir à disposition des services d'inspection, sur le lieu d'exécution du travail, le formulaire A1.

Ce document peut être produit :

- par le travailleur,
- si le travailleur est salarié, par son employeur ou par le représentant en France de celui-ci,
- par le donneur d'ordres établi en France au profit duquel la prestation de services est effectuée.

Lors d'un contrôle, en l'absence de production du formulaire A1, le donneur d'ordres établi en France encourt une pénalité forfaitaire de 3.269 €, doublée en cas de récidive dans les 2 ans.

Dans l'hypothèse où le formulaire A1 n'a pu être obtenu par l'employeur ou la personne concernée avant le contrôle, la loi prévoit qu'il sera tenu compte du dépôt d'une demande de délivrance du formulaire auprès de l'institution compétente, sous réserve que le formulaire accordé soit ensuite produit dans un délai de deux mois. Dans ce cas, aucune pénalité n'est applicable à l'encontre du donneur d'ordres.

En revanche, l'employeur luxembourgeois qui détache des salariés sur le territoire français doit impérativement s'acquitter de certaines formalités, sous peine d'être sanctionné.

Ainsi, il doit transmettre avant le début de son intervention en France une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail en France. Depuis octobre 2016, cette déclaration doit obligatoirement être remplie et transmise de manière électronique via la plateforme « télé-service SIPSI » dédiée à cet effet.

D'autres obligations incombent encore à l'employeur luxembourgeois, par exemple l'obligation de désigner un représentant en France et de mettre certains documents à disposition des autorités de contrôle françaises.

Le non-respect de ces obligations par l'employeur luxembourgeois peut être sanctionné d'une amende administrative de maximum 2.000 € par travailleur détaché.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.