

Circulaire

Le détachement de salariés de l'étranger vers le Grand-Duché de Luxembourg dans le secteur du transport routier

Une entreprise, établie dans l'Union européenne, dans un des pays de l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse (pays assimilé) peut, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détacher temporairement des salariés pour une mission précise auprès d'une entreprise située au Grand-Duché de Luxembourg.

Les prestations de services transnationales sont des mécanismes mis en place pour faciliter la mobilité des travailleurs. Ainsi, un salarié détaché est tout salarié qui travaille habituellement à l'étranger, y exerce son activité pendant une durée limitée déterminée et dont la prestation de service transnationale précise prend fin avec l'exécution du contrat qui a été conclu à cet effet. A ce stade, il convient de souligner que les dispositions relatives au détachement ne font pas de distinction entre un salarié étranger qui exerce son activité habituelle au Luxembourg et un salarié détaché pour une durée limitée déterminée.

Il s'en suit que l'entreprise étrangère dont un ou plusieurs salariés exercent une activité habituelle au Luxembourg, sans limitation dans le temps, ainsi que toute entreprise détachant temporairement des salariés au Luxembourg, doivent déclarer tous ces derniers à l'Inspection du Travail et des Mines, ci-après dénommée « ITM ».

Dans cette perspective, une plateforme électronique est mise en place, qui permet aux entreprises de déclarer le détachement de salariés et ainsi obtenir le badge social. Ce badge doit être demandé dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois, à partir du lien suivant : <https://guichet.itm.lu/edetach/>. Un manuel d'utilisation de la plateforme électronique est actuellement disponible en version française. Il sera, sous peu, également disponible en langues allemande et anglaise. Le salarié étranger exerçant une activité habituelle au Luxembourg ou y est détaché temporairement doit pouvoir présenter le badge social en cas de contrôle par l'ITM. Est considéré comme moyen de preuve valable : l'original, la copie ou bien le document affiché sur support informatique (par ex. une tablette ou un smartphone). Le code QR doit dans tous ces cas être lisible par voie électronique.

Les dispositions concernant le détachement sont applicables à tous les secteurs économiques, à l'exception des entreprises de la marine marchande maritime. Il en résulte que ces dispositions s'appliquent également aux entreprises du secteur du transport routier.

Quelles prestations de services sont visées par la déclaration de détachement ?

Il peut s'agir :

- de l'exécution d'une prestation de services transnationale lorsque le destinataire de la prestation est établi ou exerce au Grand-Duché de Luxembourg ;
- d'une mobilité intra-groupe, constituée par la mise à disposition de personnel entre entreprises d'un même groupe ou établissements d'une même société ;

- de la mise à disposition par une entreprise intérimaire établie à l'étranger d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice au Grand-Duché de Luxembourg.

Plus précisément, les transports internationaux à destination ou au départ du Grand-Duché de Luxembourg donnant lieu à chargement ou déchargement de marchandises ou embarquement ou débarquement de personnes ainsi que les opérations de cabotage sur le territoire luxembourgeois effectuées avec un salarié temporairement détaché au Luxembourg, sont soumis aux obligations déclaratives spécifiques au détachement.

Il convient également de souligner qu'une déclaration de détachement doit être effectuée lorsqu'une entreprise étrangère preste des services transfrontaliers à un client privé au Luxembourg, comme par exemple une livraison.

Par contre, le simple transit sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ne donnant pas lieu à chargement ou déchargement de marchandises ou embarquement ou débarquement de personnes, n'est pas soumis à l'obligation déclarative en matière de détachement.

De plus, les services dits occasionnels dans le secteur des transports de personnes tels que les voyages d'excursion, les voyages de vacances, mais également les voyages en taxi et les voyages en véhicule de location sont exemptés d'une déclaration de détachement.

L'obligation de détachement : une déclaration unique suffit ou faut-il déclarer chaque détachement ?

De façon générale, toute entreprise étrangère est tenue d'effectuer pour chaque détachement une déclaration de détachement. Il en résulte que lorsqu'une entreprise travaille plusieurs fois par jour au Luxembourg sur différents lieux de travail, elle doit effectuer pour chaque détachement différent une déclaration de détachement.

De plus, les dispositions sur le détachement prévoient clairement qu'elles s'appliquent aussi pour des durées très courtes. L'entreprise détachante est donc tenue d'effectuer une déclaration de détachement même lorsque l'activité au Luxembourg ne dure qu'une journée voire une ou deux heures.

Quelles informations sont indispensables à l'obtention du badge social pour une entreprise du secteur du transport routier ?

- les données d'identification de l'employeur détachant;
- l'identité et l'adresse de la personne de référence pour communiquer avec l'ITM (cf. ci-après);
- la date de début et la durée prévue du détachement;
- l'identité et l'adresse du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre établi au Luxembourg;
- le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
- les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des salariés;
- la qualité dans laquelle les salariés sont engagés ainsi que l'activité qu'ils exercent à Luxembourg;
- l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1 (anc. E 101);
- soit la copie du contrat de travail, soit une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991 délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège;

- une attestation de conformité, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège, par rapport aux directives 97/81/CE concernant le travail à temps partiel et 1999/70/CE concernant le travail à durée déterminée;
- les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés. Il convient de préciser que le code 95 inscrit dans le permis de conduire est suffisant en tant que preuve de qualification professionnelle pour le chauffeur de camion ou de bus.
- les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement (cf. ci-après) ;
- les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois;
- une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois;
- une copie du certificat médical d'embauchage (cf. ci-après) ;
- le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines, si nécessaire.

Pour la période du détachement, quel est le salaire que doit toucher tout salarié détaché au Luxembourg ?

Tout salarié détaché doit toucher au moins le salaire social minimum applicable au Luxembourg, ou bien le salaire qui correspond à la convention collective déclarée d'obligation générale applicable à l'activité exercée par son employeur, c'est-à-dire l'entreprise détachante.

De plus, la législation luxembourgeoise concernant la durée du travail, le travail du dimanche, les jours fériés légaux, les jours de congé, le congé collectif, le temps de repos, la sécurité et la santé au travail, la médecine du travail etc..., doit être respectée.

Etant donné que la convention collective de travail transports et logistique ainsi que celle pour les conducteurs d'autobus des entreprises d'autobus privées sont déclarées d'obligation générale au Luxembourg, il convient de les appliquer lors du détachement des salariés y relatifs vers le Luxembourg. Sur demande, la **clc** vous enverra volontiers une copie de la convention de travail requise ainsi que le barème des salaires actuellement en vigueur.

Comment obtenir le certificat médical d'embauchage obligatoirement requis lors de la déclaration de détachement ?

Le certificat médical est, en règle générale, délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents. Si, dans le pays d'établissement le certificat médical n'est pas requis lors de l'embauchage, vous pouvez ainsi vous adresser à un médecin de travail afin de vous faire délivrer ledit certificat. Il est également possible de s'adresser au Services STM, STI, ASTF au Luxembourg afin de se faire délivrer ce certificat contre paiement.

Qu'est-ce qu'on entend par « personne de référence »?

Lors de la déclaration de détachement, l'entreprise détachante doit entre autres indiquer l'identité et l'adresse au Luxembourg de la personne de référence qui est chargée d'assurer la liaison avec l'ITM et les

autres autorités compétentes en matière de respect des conditions liées au détachement et, si nécessaire de transmettre et de recevoir les documents et/ou avis y relatifs.

Par personne de référence on entend la personne physique ou morale qui est déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, qui est présente sur le territoire luxembourgeois pour la durée du détachement. Il peut donc par exemple s'agir d'un salarié du client, d'une fiduciaire, d'un avocat mais aussi d'un salarié détaché au Luxembourg, soit le chauffeur de bus ou de camion.

Finalement, nous tenons à vous informer que l'ITM a publié sur son site internet, une rubrique « Foire aux questions » (**FAQ**), disponible en langue française, allemande et anglaise, dans laquelle vous trouverez des informations utiles relatives au détachement. Cette rubrique est régulièrement mise à jour par l'ITM.

L'accès à la Foire aux questions du site web de l'ITM se trouve sous le lien suivant: <http://www.itm.lu/home/faq/ddt/detachement/le-detachement-de-salaries-de-le.html>

La présente circulaire a été rédigée en français, suivi d'une version allemande. En cas de divergence entre les deux textes, la version française prévaudra.