Comment détacher légalement un salarié depuis le Luxembourg vers l'étranger ?

Réponse courte

Le détachement depuis le Luxembourg est encadré par le **Code de la sécurité sociale**, les **règlements européens 883/2004 et 987/2009**, et les **conventions bilatérales** selon la destination. L'employeur doit effectuer une **déclaration préalable au CCSS** via la procédure DEMDET dans SECUline, obtenir le **certificat A1** (UE/EEE/Suisse/Royaume-Uni) ou une **attestation de législation applicable** (pays tiers). Le salarié conserve son contrat luxembourgeois et reste affilié à la sécurité sociale pendant maximum **24 mois renouvelables**.

L'employeur doit rédiger un **avenant contractuel** selon l'article L.121-4, respecter les obligations fiscales et sociales du pays d'accueil, et s'assurer que le salarié dispose des autorisations nécessaires. Le non-respect des formalités expose à la **perte de couverture sociale** et à des sanctions dans le pays d'accueil.

Définition

Le détachement de salariés depuis le Luxembourg correspond à la situation dans laquelle un **employeur établi au Luxembourg** envoie temporairement un ou plusieurs salariés exécuter leur travail sur le territoire d'un autre État, tout en maintenant leur contrat de travail et leur **affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise**. Ce dispositif se distingue de l'expatriation par son caractère **temporaire** et la conservation des droits sociaux luxembourgeois.

Questions fréquentes

Combien de temps faut-il anticiper la demande de détachement ?

Il est recommandé d'anticiper la demande au CCSS au moins 15 jours avant le départ pour obtenir les certificats nécessaires. Cette anticipation évite les complications administratives et garantit la continuité de la couverture sociale luxembourgeoise dès le premier jour de mission.

Combien de temps faut-il conserver les documents de détachement ?

Les documents (avenant, certificats CCSS, preuves de paiement, correspondances) doivent être conservés pendant la durée de la mission plus 2 ans. Cette conservation garantit la traçabilité indispensable en cas de contrôle des autorités luxembourgeoises ou étrangères.

Comment détacher légalement un salarié depuis le Luxembourg vers l'étranger ?

L'employeur doit effectuer une déclaration préalable au CCSS via la procédure DEMDET sur SECUline, obtenir le certificat A1 (UE/EEE/Suisse/Royaume-Uni) ou une attestation de législation applicable (pays tiers), rédiger un avenant L.121-4 et garantir les autorisations administratives nécessaires.

Faut-il déclarer le détachement à l'ITM ?

Aucune obligation de déclaration à l'ITM pour les détachements depuis le Luxembourg. L'ITM intervient uniquement pour les détachements vers le Luxembourg. La procédure DEMDET au CCSS est la seule démarche administrative obligatoire avant le départ du salarié.

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

Quelle est la durée maximale de détachement depuis le Luxembourg ?

La durée maximale est de 24 mois selon le règlement (CE) n°883/2004. Au-delà, une dérogation doit être sollicitée auprès du Ministère de la Santé via l'article 16 du règlement. Sans accord, le salarié bascule sous la législation sociale du pays d'accueil.

Quelles sont les conditions cumulatives du détachement ?

L'employeur doit exercer une activité substantielle au Luxembourg, le salarié doit être affilié au CCSS depuis au moins 1 mois, la prestation doit être temporaire (24 mois max), et le détachement ne peut servir à remplacer un autre salarié ni contourner la législation locale.

Conditions d'exercice

Le détachement depuis le Luxembourg est soumis à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
Activité substantielle	L'employeur doit exercer une activité réelle et substantielle au Luxembourg
Contrat en cours	Contrat de travail luxembourgeois en cours d'exécution
Affiliation préalable	Salarié affilié au CCSS depuis au moins 1 mois
Prestation temporaire	Activité correspondant à une prestation de services temporaire
Durée maximale	24 mois, sauf dérogation du Ministère de la Santé
Non-remplacement	Le détachement ne peut servir à contourner la législation du pays d'accueil

Modalités pratiques

Les formalités obligatoires avant et pendant le détachement couvrent plusieurs domaines administratifs.

Étape	Détail
Déclaration CCSS	Procédure DEMDET via SECUline ou formulaires papier (depuis le 2 avril 2024)
Avenant contractuel	Selon l'article L.121-4 : durée, lieu, rémunération, frais, modalités de retour
Certificat A1	Pour l'UE, l'EEE, la Suisse et le Royaume-Uni
Attestation pays tiers	Pour les pays avec convention bilatérale
Autorisations	Visas, permis de travail et autorisations nécessaires dans le pays d'accueil
Conservation des documents	Pendant la durée de la mission plus 2 ans

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

Pratiques et recommandations

Anticiper la demande de détachement au CCSS au moins 15 jours avant le départ pour obtenir les certificats nécessaires évite les complications administratives. **Constituer** un dossier complet comprenant l'avenant contractuel, les certificats CCSS, les preuves de paiement et les correspondances avec les autorités étrangères garantit la traçabilité. **Désigner** un référent RH pour assurer le suivi du détachement et maintenir un contact régulier avec le salarié est recommandé. **Vérifier** les conventions fiscales bilatérales permet d'éviter la double imposition. **Souscrire** une assurance complémentaire internationale couvre les risques non pris en charge selon la destination.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale	Maintien de l'affiliation lors d'activités à l'étranger, conditions de détachement
Art. L.121-4 du Code du travail	Modification du contrat de travail et avenant obligatoire
Art. L.121-7 du Code du travail	Procédure de modification substantielle
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale, détachement temporaire (art. 12)
Règlement (CE) n°987/2009	Modalités d'application de la coordination
Conventions bilatérales	Accords spécifiques avec les pays tiers

Aucune obligation de déclaration à l'ITM pour les détachements depuis le Luxembourg ; l'ITM intervient uniquement pour les détachements vers le Luxembourg. La procédure DEMDET au CCSS est la seule démarche administrative obligatoire avant le départ. Le défaut de déclaration expose le salarié à la perte de couverture sociale et l'employeur à des sanctions dans le pays d'accueil.

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.