

Quelle est la durée maximale d'un détachement autorisé pour un salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

La durée maximale d'un détachement autorisé pour un salarié au Luxembourg est de **24 mois consécutifs**, à compter du premier jour de travail effectif dans l'État d'accueil, conformément à l'article 12 du règlement (CE) n°883/2004. Aucun **renouvellement automatique** n'est prévu au-delà de cette période. Une prolongation exceptionnelle peut être sollicitée auprès du CCSS au titre de l'article 16 du même règlement, sous réserve d'un **accord bilatéral** avec l'État d'accueil.

En l'absence d'accord, le salarié est soumis à la législation de **sécurité sociale de l'État d'accueil** à l'expiration du délai. L'employeur doit obtenir le **formulaire A1** avant le départ et notifier toute modification substantielle au CCSS. En cas de succession de détachements sur un même poste, chaque mission est appréciée individuellement et ne permet pas de contourner la limite de 24 mois.

Définition

Le détachement de salariés désigne la situation dans laquelle un employeur établi au Luxembourg envoie temporairement un ou plusieurs salariés exercer leur activité professionnelle dans un autre État membre, tout en maintenant le contrat de travail initial. Le salarié reste affilié à la **législation luxembourgeoise** de sécurité sociale sous réserve du respect des conditions prévues par les règlements européens.

Conditions d'exercice

Le détachement est soumis à des conditions strictes encadrant sa durée et ses modalités.

Condition	Détail
Activité substantielle	L'employeur exerce habituellement des activités substantielles au Luxembourg (règlement 883/2004)
Durée maximale	24 mois consécutifs à compter du premier jour de travail effectif
Égalité de traitement	Respect des conditions de travail et de rémunération (règlement 883/2004)
Non-contournement	Le détachement ne doit pas contourner les règles d'emploi ou de sécurité sociale du pays d'accueil
Formulaire A1	Délivré par le <u>CCSS</u> , obligatoire pour le maintien de l'affiliation
Succession	Chaque détachement est apprécié individuellement

Modalités pratiques

La gestion de la durée du détachement implique plusieurs obligations administratives.

Aspect	Détail
Durée maximale	24 mois consécutifs (art. 12 du règlement 883/2004)
Prolongation	Demande exceptionnelle auprès du <u>CCSS</u> et des autorités de l'État d'accueil (art. 16)
Expiration	Sans accord, application de la législation sociale de l'État d'accueil
Notification	Toute modification substantielle doit être notifiée sans délai au <u>CCSS</u>
Conservation	Traçabilité des démarches et conservation des justificatifs obligatoires

Pratiques et recommandations

Planifier précisément la durée du détachement dès l'origine et documenter l'ensemble des démarches administratives, notamment la demande et la délivrance du formulaire A1, est indispensable. **Veiller** à l'égalité de traitement entre salariés détachés et salariés locaux prévient tout risque de discrimination. **Anticiper** les demandes de renouvellement auprès du CCSS permet d'éviter les ruptures d'affiliation. En cas de succession de détachements sur un même poste, chaque mission est appréciée individuellement et ne permet pas de contourner la limite de **24 mois**. **Consulter** régulièrement le CCSS et se tenir informé des évolutions réglementaires est conseillé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Règlement (CE) n°883/2004	Égalité de traitement
Règlement (CE) n°883/2004, art. 12	Détachement temporaire (24 mois maximum)
Règlement (CE) n°883/2004, art. 16	Dérogations et prolongations
Règlement (CE) n°987/2009	Modalités d'application

Le non-respect de la durée maximale expose l'employeur à des sanctions administratives et à la perte du bénéfice de la sécurité sociale luxembourgeoise pour le salarié. La traçabilité des démarches et l'encadrement du salarié sont impératifs tout au long du détachement.

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.