

Quelles sont les conditions de prolongation d'un détachement au-delà de 24 mois ?

Réponse courte

La prolongation d'un détachement au-delà de **24 mois** nécessite une **demande de dérogation** auprès de l'autorité compétente du pays d'envoi, en application de l'article 16 du règlement (CE) n°883/2004. Au Luxembourg, cette demande est adressée au **CCSS**, qui la transmet à l'institution du pays d'accueil pour accord mutuel. Le dossier doit être déposé **avant l'expiration** du délai initial, avec la justification détaillée, la durée souhaitée et la preuve de l'accord du salarié.

Le maintien de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise est conditionné à l'**accord des deux États**. En cas de refus ou de non-respect de la procédure, le salarié bascule automatiquement sous la **législation applicable du pays d'accueil**, avec un risque de double cotisation et de perte de droits sociaux luxembourgeois.

Définition

Le détachement est une modalité temporaire d'exécution du contrat de travail par laquelle un employeur établi au Luxembourg envoie un salarié travailler dans un autre État membre de l'UE, tout en maintenant le **lien contractuel** initial. Le principe fondamental est la limitation à **24 mois**, au-delà desquels une autorisation spéciale devient nécessaire.

Conditions d'exercice

L'obtention d'une prolongation est soumise à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
Intérêt des parties	Justifier le maintien de l'affiliation luxembourgeoise pour le salarié et l'employeur
Conditions de travail	Maintien intégral des conditions luxembourgeoises
Protection sociale	Garantie de la couverture sociale du salarié détaché
Égalité de traitement	Respect du principe de non-discrimination
Accord du salarié	Consentement explicite du salarié concerné
Accord mutuel	Accord entre le CCSS et l'institution du pays d'accueil (art. 16, règlement 883/2004)

Modalités pratiques

La procédure de demande de prolongation comporte plusieurs étapes administratives.

Étape	Détail
Dépôt du dossier	Au <u>CCSS</u> avant l'expiration des 24 mois
Justification	Motifs détaillés de la prolongation
Durée	Précision de la durée de prolongation demandée
Garanties sociales	Documentation des droits sociaux maintenus
Accord du salarié	Preuve écrite du consentement
Transmission	Le <u>CCSS</u> transmet la demande à l'institution du pays d'accueil

Pratiques et recommandations

Anticiper la préparation du dossier dès le 18e mois de détachement permet de respecter les délais administratifs.

Maintenir une documentation exhaustive des conditions de travail pendant toute la durée du détachement facilite la constitution du dossier. **Assurer** une communication régulière avec le salarié détaché tout au long du processus est indispensable. **Prévoir** des solutions alternatives en cas de refus de la prolongation protège l'employeur et le salarié.

Mettre en place un suivi RH spécifique adapté à la durée prolongée de la mission garantit la conformité continue.

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (CE) n°883/2004, art. 12	Détachement temporaire (24 mois maximum)
Règlement (CE) n°883/2004, art. 16	Dérogation par accord mutuel entre institutions
Règlement (CE) n°987/2009	Modalités d'application
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Avenant contractuel obligatoire
Art. <u>L.251-1</u> à <u>L.251-4</u> du Code du travail	Égalité de traitement

Le non-respect des procédures de prolongation peut entraîner la requalification automatique du détachement en contrat local, avec application du droit du pays d'accueil. Les sanctions administratives peuvent atteindre 50 000 euros.

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.