

L'employeur luxembourgeois peut-il détacher un salarié non-UE vers un autre État membre ?

Réponse courte

Oui, un employeur luxembourgeois peut détacher un salarié de **nationalité tierce** dans un autre pays de l'Union européenne, à condition que le salarié dispose d'un **titre de séjour** et d'une autorisation de travail valides au Luxembourg couvrant toute la période du détachement. Le **contrat de travail** avec l'employeur luxembourgeois doit rester effectif, et le salarié doit exercer son activité principale au Luxembourg avant le détachement.

L'employeur doit s'assurer que l'État d'accueil autorise le détachement de **ressortissants de pays tiers** et que toutes les formalités d'entrée et de séjour sont respectées. Le détachement doit rester **temporaire**, sans transfert du lien de subordination, et l'employeur demeure responsable des obligations contractuelles et sociales pendant la mission.

Définition

Le détachement transnational d'un salarié de **nationalité tierce** désigne la situation dans laquelle un employeur établi au Luxembourg envoie temporairement un salarié ressortissant d'un pays hors UE/EEE/Suisse exécuter une mission dans un autre État membre, en maintenant le contrat luxembourgeois et le lien de subordination.

Conditions d'exercice

Le détachement de salariés de nationalité tierce est soumis à des conditions spécifiques renforcées.

Condition	Détail
Titre de séjour	Valide au Luxembourg, couvrant toute la période (art. 41-45, loi du 29 août 2008)
Autorisation de travail	Valide au Luxembourg pour toute la durée du détachement
Contrat luxembourgeois	En vigueur et effectif pendant le détachement (règlement 883/2004)
Activité principale	Exercée au Luxembourg avant le détachement
Autorisation État d'accueil	Vérification que le pays accepte le détachement de ressortissants tiers
Caractère temporaire	Pas de transfert du lien de subordination vers une entité étrangère

Modalités pratiques

Les démarches administratives sont plus complexes que pour un détachement de ressortissant UE.

Étape	Détail
Vérification titre de séjour	Validité pour toute la durée prévue du détachement
Document portable A1	Obtenu auprès du <u>CCSS</u> pour le maintien de l'affiliation sociale (règlement 883/2004)
Documents de voyage	Passeport, visa Schengen ou national selon la destination
Exigences du pays d'accueil	Déclaration préalable, autorisation de travail locale éventuelle
Obligations pendant la mission	Rémunération, temps de travail, protection sociale, égalité de traitement (art. <u>L.140-3</u>)

Pratiques et recommandations

Prévoir contractuellement les modalités du détachement (durée, lieu, conditions, frais) assure la transparence et la traçabilité. **Anticiper** les délais d'obtention des documents administratifs (A1, visas) évite tout retard dans la mission. **Inform**er le salarié de ses droits et obligations pendant le détachement, notamment en matière de sécurité sociale et de couverture santé, est indispensable. **Conserver** une documentation complète justifiant la régularité du détachement prépare aux éventuels contrôles. **Vérifier** régulièrement l'évolution des conditions de séjour applicables aux ressortissants de pays tiers dans le pays d'accueil prévient les problèmes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Art. <u>L.140-3</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Loi modifiée du 29 août 2008, art. 41-45	Séjour et travail des ressortissants de pays tiers
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale

L'employeur doit impérativement s'assurer que le salarié détaché conserve un statut légal au Luxembourg pendant toute la durée du détachement, sous peine de sanctions administratives et pénales. La traçabilité des démarches et l'accompagnement du salarié sont essentiels.

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.