

# Un salarié peut-il bénéficier d'un détachement multiple dans plusieurs pays ?

## Réponse courte

Un salarié peut bénéficier d'un **détachement multiple** dans plusieurs pays, à condition que chaque mission reste temporaire, que le lien contractuel avec l'employeur luxembourgeois soit maintenu et que les obligations légales soient respectées (règlement 883/2004).

L'employeur doit notifier par écrit les modalités de chaque mission (pays, durée, nature des tâches, conditions de rémunération), obtenir les attestations de détachement (**formulaire A1** ou équivalent) pour chaque pays auprès du CCSS et veiller au respect des règles de santé, sécurité, temps de travail et rémunération dans chaque pays concerné. La durée totale des détachements ne doit pas dépasser les **limites prévues** par la législation et les accords internationaux de sécurité sociale.

## Définition

Le **détachement** désigne la situation dans laquelle un salarié, lié par un contrat de travail à un employeur établi au Luxembourg, est envoyé temporairement pour exercer son activité professionnelle dans un ou plusieurs pays étrangers, tout en maintenant le lien contractuel avec l'employeur luxembourgeois.

Le **détachement multiple** correspond à des missions successives ou concomitantes dans plusieurs États, au cours d'une même période de référence, dans le cadre d'un même contrat de travail. Cette situation implique la préservation du lien de subordination avec l'employeur luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Comment éviter les risques liés au détachement multiple ?

Il convient de planifier en amont les missions pour éviter tout chevauchement non autorisé, vérifier la compatibilité avec la durée maximale autorisée (24 mois), informer régulièrement le salarié sur ses droits et consulter le CCSS et l'ITM avant toute opération complexe.

### Que risque l'employeur en cas de détachement multiple mal encadré ?

Un détachement multiple mal encadré peut entraîner la perte du régime de sécurité sociale luxembourgeois pour le salarié et exposer l'employeur à des sanctions administratives. Il est impératif de documenter chaque mission et de solliciter l'avis du CCSS avant toute opération.

### Quelles obligations RH s'appliquent en cas de détachement multiple ?

L'employeur doit notifier par écrit chaque mission (pays, durée, nature, conditions de travail), garantir le respect des règles de santé, sécurité, temps de travail et rémunération minimale dans chaque pays, et tenir un registre précis des périodes et lieux de détachement.

### Quelles sont les conditions du détachement multiple ?

Chaque mission à l'étranger doit demeurer temporaire, le salarié doit conserver un lien organique avec l'entreprise luxembourgeoise et les périodes ne doivent pas entraîner une rupture du contrat. La durée totale ne doit pas excéder les limites légales et conventionnelles applicables.

### Un formulaire A1 est-il requis pour chaque pays de détachement ?

Oui, pour chaque pays de détachement, l'employeur doit solliciter l'attestation de détachement (formulaire A1 ou équivalent) auprès du CCSS, en précisant la succession ou la concomitance des missions. Cela atteste du maintien de la sécurité sociale luxembourgeoise.

### Un salarié peut-il bénéficier d'un détachement multiple dans plusieurs pays ?

Oui, à condition que chaque mission reste temporaire, que le lien contractuel avec l'employeur luxembourgeois soit maintenu et que les obligations légales soient respectées (règlement 883/2004). Un formulaire A1 est requis pour chaque pays auprès du CCSS.

## Conditions d'exercice

Le détachement multiple est possible sous réserve du respect des conditions prévues par le Code du travail luxembourgeois, notamment le [règlement 883/2004](#) et la loi du 20 juin 2020, et des conventions internationales de sécurité sociale applicables.

L'employeur doit garantir que chaque mission à l'étranger demeure temporaire, que le salarié conserve un lien organique avec l'entreprise luxembourgeoise, et que les périodes de détachement n'entraînent pas une rupture du contrat de travail luxembourgeois. La durée totale du détachement, y compris en cas de missions multiples, ne doit pas excéder les limites prévues par la législation luxembourgeoise et les accords internationaux en matière de sécurité sociale. L'égalité de traitement, la traçabilité des missions et l'encadrement humain du salarié doivent être assurés.

## Modalités pratiques

Avant tout détachement multiple, l'employeur doit notifier par écrit au salarié les modalités précises de chaque mission, incluant le ou les pays concernés, la durée, la nature des tâches, les conditions de travail et de rémunération.

Pour chaque pays de détachement, l'employeur doit solliciter l'attestation de détachement (formulaire A1 ou équivalent) auprès du [CCSS](#), en précisant la succession ou la concomitance des missions. L'employeur doit s'assurer du respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail, de temps de travail, de congés et de rémunération minimale pour chaque pays de détachement. Les frais professionnels liés aux déplacements multiples doivent être pris en charge conformément à la réglementation luxembourgeoise. Un registre précis des périodes et lieux de détachement doit être tenu pour chaque salarié concerné.

## Pratiques et recommandations

**Planifier en amont** les détachements multiples est recommandé afin d'éviter tout chevauchement non autorisé ou toute interruption du lien contractuel avec l'entité luxembourgeoise. L'employeur doit **vérifier systématiquement la compatibilité** des missions successives avec la durée maximale de détachement autorisée, notamment en matière

de sécurité sociale, pour éviter tout risque de requalification ou de perte de couverture sociale luxembourgeoise.

Une **information claire et régulière** du salarié sur ses droits, obligations et conditions de travail est essentielle pour prévenir les litiges et garantir la transparence. Il est conseillé de **consulter le CCSS et l'ITM** avant toute opération complexe de détachement international.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 20 juin 2020</b>	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
<b>Art. <u>L.251-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Égalité de traitement
<b>Art. <u>L.312-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Durée du travail
<b>Art. <u>L.211-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Congés payés
<b>Art. <u>L.222-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Santé et sécurité au travail
<b>Art. 17 et suivants du Code de la sécurité sociale</b>	Affiliation et détachement international
<b>Règlement (CE) n°883/2004</b>	Coordination des systèmes de sécurité sociale
<b>Règlement (CE) n°987/2009</b>	Modalités d'application

Un détachement multiple mal encadré peut entraîner la perte du régime de sécurité sociale luxembourgeois pour le salarié et exposer l'employeur à des sanctions administratives. Il est impératif de documenter chaque mission et de solliciter l'avis du CCSS avant tout détachement complexe.

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.