

Quel est l'impact du Brexit sur le détachement de salariés luxembourgeois vers le Royaume-Uni ?

Réponse courte

Depuis le Brexit, le détachement de salariés luxembourgeois vers le Royaume-Uni est encadré par l'**accord de commerce et de coopération UE-UK** entré en vigueur le 1er janvier 2021. Cet accord maintient le certificat A1 pour les détachements temporaires, permettant au salarié de rester affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant **24 mois** maximum.

La procédure reste identique : déclaration DEMDT via SECULine auprès du CCSS. En revanche, le salarié détaché doit désormais obtenir un **visa de travail** selon la durée et la nature de la mission.

Pour les missions courtes, un **visa de visiteur d'affaires** peut suffire ; au-delà, un **Skilled Worker Visa** est généralement requis. L'employeur doit vérifier les **exigences d'immigration britanniques** avant chaque détachement.

Définition

Le **Brexit** (sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne effective au 31 janvier 2020, avec période de transition jusqu'au 31 décembre 2020) a modifié le cadre juridique applicable aux détachements de salariés entre le Luxembourg et le Royaume-Uni. L'**accord de commerce et de coopération UE-UK** signé le 24 décembre 2020 a instauré un nouveau régime de coordination de sécurité sociale, distinct du règlement européen 883/2004, mais reprenant des principes similaires pour les situations de détachement temporaire.

Conditions d'exercice

Le détachement vers le Royaume-Uni post-Brexit est soumis à un double cadre : coordination de sécurité sociale et droit de l'immigration britannique.

Aspect	Avant Brexit (jusqu'au 31/12/2020)	Après Brexit (depuis le 01/01/2021)
Base juridique sécurité sociale	Règlement (CE) 883/2004	Accord de commerce et de coopération UE-UK (Protocole sur la coordination de la sécurité sociale)
Certificat A1	Oui, délivré par le <u>CCSS</u>	Oui, maintenu sous l'accord UE-UK
Durée maximale	24 mois	24 mois
Visa / permis de travail	Non requis (libre circulation)	Requis selon la durée et la nature de l'activité
Reconnaissance des qualifications	Automatique (directives UE)	Au cas par cas, selon les accords sectoriels
Procédure <u>CCSS</u>	DEMDET via SECULine	DEMDET via SECULine (identique)

Modalités pratiques

Le détachement vers le Royaume-Uni nécessite des démarches parallèles en matière de sécurité sociale et d'immigration.

1. **Déclaration DEMDET** : soumettre la demande de détachement via SECULine au CCSS, au moins 15 jours avant le départ, selon la procédure habituelle
2. **Obtention du certificat A1** : le CCSS délivre le certificat A1 sur la base du protocole de coordination de l'accord UE-UK
3. **Vérification des exigences d'immigration** : consulter le site gov.uk pour déterminer le type de visa requis selon la durée et l'activité
4. **Demande de visa** : pour les missions de plus de 6 mois ou les activités productives, demander un Skilled Worker Visa via le système de points britannique ; l'entreprise d'accueil doit disposer d'une licence de parrainage (Sponsor Licence)
5. **Avenant contractuel** : rédiger l'avenant de détachement conforme à l'article L.121-4, en précisant les conditions spécifiques liées au contexte post-Brexit
6. **Assurance maladie** : vérifier la couverture santé du salarié au Royaume-Uni ; la CEAM n'est plus valable, un UK Global Health Insurance Card (GHIC) ou une assurance privée peut être nécessaire

Pratiques et recommandations

Planifier les détachements vers le Royaume-Uni avec un délai supplémentaire est indispensable par rapport aux détachements intra-UE, en raison des formalités d'immigration qui peuvent prendre plusieurs semaines. Le service RH doit se tenir informé des évolutions réglementaires britanniques, qui sont fréquentes depuis le Brexit et peuvent modifier les conditions d'accès.

Vérifier la reconnaissance des qualifications professionnelles est nécessaire car elle n'est plus automatique depuis le Brexit. Pour les professions réglementées (ingénieurs, comptables, professionnels de santé), une vérification préalable auprès de l'organisme professionnel britannique compétent est nécessaire avant d'envoyer le salarié en mission.

Coordonner les aspects fiscaux mérite une attention particulière. La convention fiscale entre le Luxembourg et le Royaume-Uni reste en vigueur, mais les règles d'imposition des revenus du travail peuvent varier selon la durée de présence effective au Royaume-Uni. Une consultation avec un conseiller fiscal spécialisé en mobilité internationale est recommandée pour les missions de longue durée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Accord de commerce et de coopération UE-UK (24/12/2020)	Cadre général des relations post-Brexit, protocole de coordination de sécurité sociale
Protocole sur la coordination de la sécurité sociale UE-UK	Maintien du certificat A1 et des règles de détachement temporaire
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires de l'avenant de détachement
Immigration Rules (UK)	Exigences de visa et permis de travail pour les ressortissants non-britanniques
Convention fiscale Luxembourg-Royaume-Uni	Règles d'imposition des revenus du travail en cas de détachement

L'accord UE-UK peut être révisé unilatéralement par chaque partie avec un préavis, ce qui crée une incertitude à long terme. Les employeurs doivent surveiller les évolutions réglementaires et anticiper d'éventuels changements dans les conditions de détachement. Pour les détachements en cours lors d'un changement de règles, des dispositions transitoires sont généralement prévues.

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.