

Le détachement est-il possible pour un salarié à temps partiel ?

Réponse courte

Oui, le détachement international est **pleinement accessible aux salariés à temps partiel**. Aucune disposition du Code du travail ni du règlement européen 883/2004 ne conditionne le détachement à un temps de travail minimum. Le salarié à temps partiel bénéficie des **mêmes droits et obligations** que le salarié à temps plein. L'employeur doit établir un **avenant contractuel** conforme à l'article [L.121-4](#), effectuer la **déclaration DEMDET** auprès du [CCSS](#) via SECUline et obtenir le **certificat A1** dans les mêmes conditions.

Les **cotisations sociales** restent calculées proportionnellement au temps de travail effectif. Le principe d'**égalité de traitement** prévu à l'article [L.123-1](#) interdit toute discrimination fondée sur la durée du travail. L'employeur veille à adapter les conditions pratiques de la mission au régime horaire contractuel.

Définition

Le **détachement d'un salarié à temps partiel** désigne l'envoi temporaire, dans un autre pays, d'un salarié dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à la durée normale applicable dans l'établissement au sens de l'article [L.123-1](#). Le régime juridique du détachement s'applique **indifféremment de la quotité de travail**, le critère déterminant étant le maintien du lien de subordination avec l'employeur luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment calculer les cotisations sociales pour un détaché à temps partiel ?

Les cotisations sociales restent calculées proportionnellement au temps de travail effectif. L'assiette est proportionnelle au temps contractuel. La quotité de travail doit être clairement indiquée dans la déclaration DEMDET, car elle conditionne le calcul des cotisations sociales luxembourgeoises.

Le détachement est-il possible pour un salarié à temps partiel ?

Oui, le détachement international est pleinement accessible aux salariés à temps partiel. Aucune disposition du Code du travail ni du règlement 883/2004 ne conditionne le détachement à un temps de travail minimum. Le salarié bénéficie des mêmes droits et obligations qu'un salarié à temps plein.

Le principe d'égalité de traitement s'applique-t-il aux détachés à temps partiel ?

Oui, le principe d'égalité de traitement (article [L.123-1](#) du Code du travail) interdit toute discrimination fondée sur la durée du travail. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié à temps plein. L'employeur doit adapter les conditions pratiques au régime horaire contractuel.

Que doit préciser l'avenant pour un détachement à temps partiel ?

L'avenant doit explicitement mentionner le maintien du régime à temps partiel pendant toute la durée du détachement. Il précise la quotité de travail, le lieu, les fonctions et la rémunération. La cohérence avec les conditions de la mission est essentielle pour prévenir tout litige sur la qualification.

Quelle base juridique encadre le détachement à temps partiel ?

La base repose sur les articles L.121-4 (mentions obligatoires et avenant), L.123-1 (régime du temps partiel), L.312-1 (sécurité) du Code du travail, le règlement (CE) n° 883/2004 (coordination sociale UE/EEE) et l'article 12 du règlement 883/2004 sur le maintien de l'affiliation.

Quelles formalités pour un détachement à temps partiel ?

Les formalités sont identiques à celles d'un détachement à temps plein : avenant contractuel obligatoire (article L.121-4) précisant durée, lieu, fonctions et maintien du temps partiel, déclaration DEMDET via SECULine, certificat A1 délivré par le CCSS, durée maximale 24 mois renouvelables.

Conditions d'exercice

Le détachement d'un salarié à temps partiel est soumis aux mêmes conditions que celui d'un salarié à temps plein.

Critère	Salarié à temps plein	Salarié à temps partiel
Avenant contractuel	Obligatoire (art. <u>L.121-4</u>)	Obligatoire (art. <u>L.121-4</u>)
Déclaration DEMDET	Obligatoire avant le départ	Obligatoire avant le départ
Certificat A1	Délivré par le <u>CCSS</u>	Délivré par le <u>CCSS</u>
Durée maximale	24 mois renouvelables	24 mois renouvelables
Cotisations sociales	Sur salaire brut complet	Proportionnelles au temps de travail
Couverture sociale	Maintien intégral	Maintien intégral
Obligation de sécurité	Art. <u>L.312-1</u> applicable	Art. <u>L.312-1</u> applicable

Modalités pratiques

Les formalités administratives sont identiques quel que soit le régime horaire du salarié.

Étape	Description
Avenant au contrat	Préciser la durée, le lieu, les fonctions, la rémunération et le maintien du temps partiel
Déclaration <u>CCSS</u>	Procédure DEMDET via SECULine, en indiquant la quotité de travail
Obtention du certificat A1	Demande standard pour les pays UE/EEE/Suisse/Royaume-Uni
Calcul des cotisations	Assiette proportionnelle au temps de travail contractuel
Suivi de la durée	Décompte identique : 24 mois calendaires maximum
Document d'information	Obligatoire pour les missions de plus de 4 semaines (art. <u>L.121-4</u> §3)

Pratiques et recommandations

Vérifier que l'avenant mentionne explicitement le maintien du régime à temps partiel pendant toute la durée du détachement. L'employeur doit s'assurer que la quotité de travail est clairement indiquée dans la déclaration DEMDET, car elle conditionne le calcul des cotisations sociales.

Anticiper les éventuelles difficultés organisationnelles liées au temps partiel dans le pays d'accueil, notamment si les horaires de travail locaux diffèrent significativement. La coordination avec l'entité d'accueil est essentielle pour garantir le respect du temps de travail contractuel.

Documenter la conformité de la mission avec le contrat à temps partiel pour prévenir tout litige ultérieur sur la qualification du temps de travail effectif à l'étranger.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail et avenant
Art. L.123-1	Définition et régime du travail à temps partiel
Art. L.312-1	Obligation de sécurité de l'employeur
Règlement 883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale (UE/EEE)
Art. 12 Règlement 883/2004	Conditions du détachement et maintien de l'affiliation

Le temps partiel ne constitue en aucun cas un obstacle au détachement international. L'employeur doit simplement veiller à la cohérence entre la quotité contractuelle et les conditions de la mission. En cas de modification du temps de travail pendant le détachement, un nouvel avenant est requis.

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.