Quelle est la différence entre détachement intra-groupe et détachement pour prestation de services ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois distingue deux formes de détachement. Le **détachement intra-groupe** intervient lorsqu'un salarié est envoyé dans une filiale du même groupe à l'étranger, tout en restant lié à l'employeur luxembourgeois. Le **détachement pour prestation de services** concerne l'envoi d'un salarié chez un client dans le cadre d'un contrat commercial, conformément aux règlement 883/2004 et loi du 20 juin 2020.

La distinction a des **conséquences juridiques majeures** : le détachement intra-groupe implique un **lien organique** entre entités, tandis que le détachement pour prestation repose sur un **contrat commercial**. Les obligations déclaratives diffèrent, notamment auprès de l'ITM via la plateforme **e-Détachement** (art. L.142-2). Le certificat A1 est requis dans les deux cas. Dans les deux cas, la durée maximale est de **24 mois** et le certificat A1 est requis pour les pays UE/EEE.

Définition

Le **détachement international** désigne l'envoi temporaire d'un salarié pour exercer son activité dans un autre pays tout en maintenant son contrat de travail avec l'employeur d'origine. La distinction entre **intra-groupe** (transfert au sein d'entités juridiquement liées) et **prestation de services** (exécution d'un contrat commercial) détermine le cadre juridique applicable et les formalités de détachement.

Questions fréquentes

Comment éviter une requalification entre intra-groupe et prestation ?

Le détachement intra-groupe ne doit pas masquer une mise à disposition de main-d'œuvre à but lucratif, qui relèverait d'un régime juridique distinct. Il convient de formaliser les relations par une convention intra-groupe précisant les conditions de refacturation et la répartition des responsabilités.

Le certificat A1 est-il requis dans les deux types de détachement ?

Oui, le certificat A1 est obligatoire dans les deux cas pour les pays UE/EEE/Suisse/UK, délivré par le CCSS. La durée maximale est de 24 mois renouvelables (règlement 883/2004 article 12). Les obligations de sécurité de l'employeur (article L.312-1) s'appliquent dans les deux situations.

Quelle base juridique encadre les types de détachement ?

La base repose sur la loi du 20 juin 2020 (transposition des directives sur le détachement), le règlement (CE) n° 883/2004 (article 12 sur le détachement), l'article L.142-2 (déclarations), l'article L.121-4 (contrat) du Code du travail et la directive 2018/957/UE.

Quelle est la différence entre détachement intra-groupe et détachement pour prestation de services ?

Le détachement intra-groupe intervient lorsqu'un salarié est envoyé dans une filiale du même groupe, tout en restant lié à l'employeur luxembourgeois. Le détachement pour prestation de services concerne l'envoi d'un salarié chez un client dans le cadre d'un contrat commercial (règlement 883/2004 et loi du 20 juin 2020).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles différences en matière contractuelle ?

Le détachement intra-groupe implique un lien organique entre entités, formalisé par une convention intra-groupe. Le détachement pour prestation repose sur un contrat commercial entre l'employeur et le client. Dans les deux cas, le contrat de travail luxembourgeois est maintenu, mais le contrat sous-jacent diffère.

Quelles formalités déclaratives selon le type de détachement ?

Pour le détachement intra-groupe sortant, la déclaration ITM n'est pas requise. Pour le détachement prestation de services, le pays d'accueil exige généralement une déclaration de détachement. Dans les deux cas, la déclaration DEMDET via SECUline et le certificat A1 sont obligatoires.

Conditions d’exercice

Les deux types de détachement partagent un socle commun mais présentent des différences significatives.

Critère	Détachement intra-groupe	Détachement prestation de services
Cadre	Transfert entre entités du même groupe	Exécution d'un contrat commercial
Lien contractuel	Maintien avec l'employeur luxembourgeois	Maintien avec l'employeur luxembourgeois
Base juridique	Art. L.121-4 (avenant)	Art. règlement 883/2004 et suivants
Autorité de direction	Partagée entre entités du groupe	Maintenue par l'employeur d'origine
Déclaration ITM	Non requise pour les détachements sortants	Requise par le pays d'accueil (art. L.142-2)
Contrat sous-jacent	Convention intra-groupe	Contrat de prestation de services
Durée maximale	24 mois (règlement 883/2004)	24 mois (règlement 883/2004)
Certificat A1	Obligatoire (UE/EEE)	Obligatoire (UE/EEE)

Modalités pratiques

Chaque type de détachement implique des formalités spécifiques en complément du socle commun.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Formalité	Intra-groupe	Prestation de services
Avenant contractuel	Précise l'entité d'accueil et les conditions	Précise le client et la nature de la prestation
Déclaration DEMDET	Obligatoire via SECUline	Obligatoire via SECUline
Déclaration pays d'accueil	Selon législation locale	Déclaration de détachement obligatoire
Convention de mise à disposition	Entre les entités du groupe	Non applicable
Contrat commercial	Non applicable	Entre l'employeur et le client
Facturation	Refacturation intra-groupe	Facturation prestation au client
Responsabilité employeur	Partagée selon la convention	Intégrale pour l'employeur d'origine

Pratiques et recommandations

Qualifier correctement le type de détachement dès la phase de planification, car une requalification par l'administration peut entraîner des conséquences fiscales et sociales importantes. Le détachement intra-groupe ne doit pas masquer une mise à disposition de main-d'œuvre à but lucratif, qui relèverait d'un régime juridique distinct.

Formaliser les relations entre entités par une convention intra-groupe détaillée précisant les conditions de refacturation, la répartition des responsabilités et les modalités de supervision du salarié. Pour le détachement prestation de services, le contrat commercial doit être cohérent avec l'avenant du salarié.

Vérifier les obligations déclaratives dans le pays d'accueil, qui varient considérablement selon le type de détachement et la législation locale. Certains pays imposent des formalités renforcées pour le détachement prestation de services, incluant la preuve du lien économique avec le pays d'origine.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Règlement (CE) n°883/2004	Conditions applicables au détachement de longue durée (> 12 mois)
Art. L.142-2	Obligations déclaratives de l'entreprise détachante
Art. L.121-4	Contrat de travail et mentions obligatoires
Règlement 883/2004, art. 12	Maintien de l'affiliation sociale pendant le détachement
Loi du 20 juin 2020	Transposition de la directive 2018/957/UE sur le détachement

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La distinction entre ces deux types de détachement est scrutée par les administrations fiscales et sociales, tant au Luxembourg que dans les pays d'accueil. Une qualification erronée peut entraîner un redressement de cotisations sociales et une remise en cause du certificat A1. En cas de doute, il est recommandé de solliciter l'avis du CCSS ou d'un conseil juridique spécialisé avant le départ.

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.