

# 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.

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

## Modalités pratiques

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

Formalité	Intra-groupe	Prestation de services
<b>Avenant contractuel</b>	Précise l'entité d'accueil et les conditions	Précise le client et la nature de la prestation
<b>Déclaration DEMDET</b>	Obligatoire via SECUline	Obligatoire via SECUline
<b>Déclaration pays d'accueil</b>	Selon législation locale	Déclaration de détachement obligatoire
<b>Convention de mise à disposition</b>	Entre les entités du groupe	Non applicable
<b>Contrat commercial</b>	Non applicable	Entre l'employeur et le client
<b>Facturation</b>	Refacturation intra-groupe	Facturation prestation au client
<b>Responsabilité employeur</b>	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. <u>L.142-2</u>	Obligations déclaratives de l'entreprise détachante
Art. <u>L.121-4</u>	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

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.