

# Quelles sont les obligations sociales lors du détachement temporaire de salariés au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'employeur étranger détachant des salariés au Luxembourg doit effectuer une **déclaration préalable à l'ITM** (art. **L.142-2 CT**) avant le début de la mission, désigner un **représentant sur place** et garantir la traçabilité des démarches. Il doit tenir à disposition de l'ITM, sur le lieu de travail ou sous forme électronique, l'ensemble des documents justificatifs : contrat de travail, preuve d'affiliation SS du pays d'origine, bulletins de paie, relevés d'heures, formulaire **A1**.

Le salarié détaché bénéficie des conditions de travail impératives de la législation luxembourgeoise : **saire social minimum** (2 703,74 €/mois en 2026), durée du travail, repos, sécurité et santé au travail, congés payés, conditions d'hébergement et protection des femmes enceintes et des jeunes travailleurs. Le salarié reste affilié au régime SS de son pays d'origine via le formulaire A1 — sauf dépassement de la durée maximale de détachement (24 mois selon règlement CE n° 883/2004).

Le non-respect de ces obligations expose à des **sanctions de 1 000 à 5 000 €/salarié** (max 50 000 €), à la suspension immédiate de la prestation et à des interdictions temporaires d'exercer au Luxembourg (art. **L.142-6 CT**). La conservation des documents est obligatoire pendant **5 ans** après la fin de la mission.

## Définition

Le **détachement** de salariés au Luxembourg désigne la situation dans laquelle un employeur établi à l'étranger envoie temporairement un ou plusieurs salariés exécuter un travail sur le territoire luxembourgeois, en maintenant le contrat de travail initial et la relation de subordination avec l'employeur d'origine. Le détachement est limité dans le temps et ne doit pas conduire à l'intégration durable du salarié dans le marché du travail luxembourgeois — au-delà de **24 mois**, le régime SS luxembourgeois devient applicable.

## Questions fréquentes

### Quel salaire minimum pour un salarié détaché au Luxembourg ?

Le salarié détaché bénéficie des conditions de travail impératives luxembourgeoises : salaire social minimum (2 703,74 €/mois en 2026), durée du travail, repos, sécurité et santé au travail, congés payés, conditions d'hébergement et protection des femmes enceintes et jeunes travailleurs.

### Quelle distinction entre détachement et travail intérimaire ?

Les articles L.141-1 et s. traitent du travail intérimaire (prêt de main d'œuvre). Les règles sur le détachement entrant sont aux articles L.142-1 à L.142-8 du Code du travail. Cette distinction est fondamentale et la confusion fréquente est une source d'erreur réglementaire.

### Quelle durée maximale du détachement au Luxembourg ?

Le salarié reste affilié au régime SS de son pays d'origine via le formulaire A1 (règlement (CE) 883/2004) pendant 24 mois maximum. Au-delà, le régime SS luxembourgeois devient applicable. Le détachement ne doit pas conduire à une intégration durable au marché du travail luxembourgeois.

### Quelles obligations sociales lors du détachement temporaire au Luxembourg ?

L'employeur étranger doit effectuer une déclaration préalable à l'ITM (art. L.142-2 Code du travail) avant le début, désigner un représentant sur place et tenir à disposition les documents : contrat, A1, bulletins de paie, relevés d'heures. Conservation 5 ans après la mission.

### Quelles sanctions en cas de non-respect des obligations détachement ?

Sanctions de 1 000 à 5 000 € par salarié (max 50 000 €), avec doublement en cas de récidive, suspension immédiate de la prestation et interdictions temporaires d'exercer au Luxembourg (art. L.142-6 Code du travail). La conservation des documents est obligatoire 5 ans.

### Quels documents tenir à disposition pendant le détachement ?

L'ensemble du dossier doit être disponible sur le lieu de travail en français, allemand ou luxembourgeois : contrat de travail, preuve d'affiliation SS pays d'origine, formulaire A1 valide, bulletins de paie, relevés d'heures, justificatifs de paiement (art. L.142-3 Code du travail).

## Conditions d'exercice

Obligation	Moment	Base légale
<b>Déclaration préalable à l'ITM</b> (identité salariés, durée, lieu, nature de la mission)	Avant début de la mission	Art. <u>L.142-2</u> CT
<b>Désignation d'un représentant</b> au Luxembourg	Avant début (pour détachements > 8 jours)	Art. <u>L.142-2</u> CT
<b>Formulaire A1</b> (maintien régime SS d'origine)	Obtenu avant la mission	Règlement CE n° 883/2004
<b>Application des conditions de travail luxembourgeoises</b>	Pendant toute la durée	Art. <u>L.142-1</u> CT
<b>Documents disponibles sur le lieu de travail</b>	En tout temps pendant la mission	Art. <u>L.142-3</u> CT
<b>Conservation des documents</b>	5 ans après la fin de mission	Art. <u>L.142-3</u> CT

Les conditions de travail impératives applicables aux salariés détachés incluent : **saire social minimum** (art. L.222-1 et s. CT), **durée du travail et repos** (art. L.211-1 et s. CT), **sécurité et santé au travail** (art. L.311-1 et s. CT), congés payés, conditions d'hébergement, indemnités de déplacement et protection des femmes enceintes, enfants et jeunes travailleurs.

## Modalités pratiques

La déclaration préalable s'effectue via la **plateforme électronique de l'ITM** ([itm.public.lu](http://itm.public.lu) ? "Détachement"). Elle est accompagnée des pièces justificatives : contrat de travail du salarié détaché, preuve d'affiliation SS dans le pays d'origine, formulaire A1 en cours de validité, informations sur la rémunération prévue. L'ensemble de ces documents doit être disponible sur le lieu de travail, en français, allemand ou luxembourgeois (ou traduits à la demande de l'ITM).

Pendant la mission, l'employeur conserve les bulletins de paie, relevés d'heures et justificatifs de paiement. En cas de contrôle inopiné de l'ITM, le représentant désigné doit pouvoir présenter immédiatement tous ces documents. Après la fin de la mission, conservation obligatoire pendant **5 ans** de l'ensemble du dossier de détachement.

## Pratiques et recommandations

La vérification préalable des conditions de travail offertes aux salariés détachés par rapport aux dispositions impératives luxembourgeoises — en particulier le SSM (2 703,74 €/mois en 2026) et les règles sur le temps de travail — doit être effectuée avant le début de la mission. Toute différence à la baisse par rapport aux minima luxembourgeois doit être régularisée, faute de quoi l'employeur engage sa responsabilité (et potentiellement celle du donneur d'ordre luxembourgeois par solidarité — art. L.142-7 CT).

La gestion administrative du détachement doit être anticipée : la déclaration ITM, l'obtention du formulaire A1 et la désignation du représentant prennent du temps et ne peuvent pas être faits le jour du départ. Pour les missions récurrentes ou les entreprises détachant régulièrement des salariés au Luxembourg, la mise en place d'un **protocole interne standardisé** (check-list, délais, responsable dédié) permet de maîtriser le risque de non-conformité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.142-1 CT</a>	Champ d'application du régime de détachement au Luxembourg
Art. <a href="#">L.142-2 CT</a>	Obligation de déclaration préalable à l' <a href="#">ITM</a> avant la prestation
Art. <a href="#">L.142-3 CT</a>	Documents à tenir à disposition et obligation de conservation (5 ans)
Art. <a href="#">L.142-6 CT</a>	Sanctions : 1 000 à 5 000 €/salarié (max 50 000 €) ; doublement en cas de récidive
Art. <a href="#">L.142-7 CT</a>	Responsabilité solidaire du donneur d'ordre luxembourgeois
Art. <a href="#">L.222-1 et s. CT</a>	Salaire social minimum applicable aux salariés détachés
Art. <a href="#">L.211-1 et s. CT</a>	Durée du travail et repos (règles impératives applicables)
Art. <a href="#">L.311-1 et s. CT</a>	Sécurité et santé au travail
Règlement (CE) n° 883/2004	Coordination SS ; formulaire A1 ; limite 24 mois
Loi du 14 mars 2017	Transposition de la directive 96/71/CE sur le détachement
Directive 2014/67/UE	Modalités d'application de la directive détachement

Les articles [L.141-1 et s. CT](#) traitent du **travail intérimaire** (prêt de main d'œuvre et travail temporaire) — ils ne s'appliquent pas au détachement de salariés par un employeur étranger. Les règles sur le détachement entrant sont aux **art. [L.142-1](#) à [L.142-8 CT](#)**. [L.141](#) et [L.142](#) sont deux chapitres distincts du Livre I du Code du travail luxembourgeois.

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.