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

Réponse courte

L'employeur étranger déclare le détachement à l'**ITM au plus tard dès le commencement des travaux** (art. L.142-2 CT), désigne une **personne de référence** présente au Luxembourg et indique le lieu de conservation des documents. Il tient à disposition, sur le lieu de travail ou sous forme électronique, le contrat de travail, la preuve d'affiliation du pays d'origine, les bulletins de paie, les relevés d'heures et le formulaire A1.

Le salarié détaché relève des conditions impératives du droit luxembourgeois : **salaire social minimum** (2 771,33 €/mois), durée du travail, repos, sécurité et santé, congés payés et hébergement. 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 manquement expose à une amende de **1 000 à 5 000 € par salarié**, portée à 2 000–10 000 € en récidive dans les deux ans, plafonnée à 50 000 € (art. **L.143-2 CT**). Les documents se conservent pendant toute la durée du détachement (art. L.142-3 CT).

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit 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
Déclaration préalable à l'ITM (identité salariés, durée, lieu, nature de la mission)	Avant début de la mission	Art. **L.142-2 CT**
Désignation d'une personne de référence présente au Luxembourg	Dans la déclaration, pour tout détachement quelle qu'en soit la durée	Art. L.142-2, § 1er, point 2° CT
Formulaire A1 (maintien régime SS d'origine)	Obtenu avant la mission	Règlement CE n° 883/2004
Application des conditions de travail luxembourgeoises	Pendant toute la durée	Art. L.141-1 et L.010-1 CT
Documents disponibles sur le lieu de travail	En tout temps pendant la mission	Art. **L.142-3 CT**
Conservation des documents	Pendant toute la durée du détachement, sur le lieu de travail ou en un lieu accessible à la personne de référence	Art. **L.142-3 CT**

Les conditions de travail impératives applicables aux salariés détachés incluent : **salaire 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 n'est pas un formalisme isolé : elle fixe la personne de référence et le lieu où les documents devront être trouvés en cas de contrôle.

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

Élément	Contenu	Base légale
Moment	Au plus tard dès le commencement des travaux ; déclaration antérieure possible	Art. L.142-2, § 1er CT
Contenu	Identité de l'employeur détachant, personne de référence présente au Luxembourg, adresse de conservation des documents, durée, lieux, nature de l'activité, identité des salariés	Art. L.142-2, § 1er CT
Documents à conserver	Contrat de prestation, formulaire A1, contrat de travail, fiches de salaire, pointages, titre de séjour	Art. L.142-3 CT
Langue	Documents traduits en français ou en allemand	Art. L.142-3 CT
Changements	Personne de référence, lieu de conservation ou hébergement signalés par le même biais	Art. L.142-2 CT
Sanction	1 000 à 5 000 € par salarié, 2 000 à 10 000 € en récidive, plafond de 50 000 €	Art. L.143-2 CT

La déclaration préalable s'effectue via la **plateforme électronique de l'ITM** (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, aucune durée de conservation propre au détachement n'est imposée : l'article L.142-3 du Code du travail vise la mise à disposition pendant la durée du détachement. Les pièces comptables se conservent dix ans à compter de la clôture de l'exercice (art. 16 du Code de commerce).

Pratiques et recommandations

La vérification préalable des conditions de travail offertes aux salariés détachés par rapport aux dispositions impératives luxembourgeoises — en particulier le SSM (2 771,33 €/mois depuis le 1er juin 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.281-1 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.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.141-1 CT	Champ d'application du régime de détachement : entreprise établie hors du Luxembourg détachant un salarié dans le cadre d'une prestation transnationale
Art. L.142-2 CT	Obligation de déclaration à l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux
Art. L.142-3 CT	Documents à conserver sur le lieu de travail ou en un lieu accessible à la personne de référence, pendant la durée du détachement, et à présenter à l'ITM dans le délai imparti
Art. L.143-2 CT	Amende administrative de 1 000 à 5 000 € par salarié détaché, doublée en cas de récidive dans les deux ans, plafond de 50 000 €
Art. L.281-1 CT	Injonction du prestataire à son sous-traitant dans les huit jours et solidarité en cas de manquement
Art. L.222-1 et s. CT	Salaire social minimum applicable aux salariés détachés
Art. L.211-1 et s. CT	Durée du travail et repos (règles impératives applicables)
Art. L.311-1 et s. CT	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
Loi du 14 mars 2017	Transposition de la directive 2014/67/UE : articles L.141-1 à L.143-2 du Code du travail

Le travail intérimaire et le prêt temporaire de main-d'œuvre relèvent des **art. L.131-1 et suivants CT** ; le détachement entrant ouvre au contraire le Titre IV, dont l'art. **L.141-1** fixe le champ d'application. Les obligations déclaratives figurent aux **art. L.142-1 à L.142-4 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.