Existe-t-il une durée maximale de détachement au Luxembourg ?

Réponse courte

Non. Le droit luxembourgeois ne fixe **aucune durée maximale** au détachement : ni autorisation de l'Inspection du travail et des mines (ITM), ni plafond de douze ou dix-huit mois au-delà duquel il faudrait y mettre fin. Le seuil de douze mois de l'article L.141-2 du Code du travail change le régime applicable, pas la licéité de la mission.

Ces douze mois ne sont pas une **durée maximale** : le détachement peut se poursuivre au-delà. Ce qui change, c'est le régime applicable — à compter du treizième mois, l'entreprise est soumise à l'ensemble des dispositions luxembourgeoises en matière de travail et d'emploi, à l'exception des procédures de conclusion et de fin du contrat, des clauses de non-concurrence et des régimes complémentaires de pension (art. L.141-2 CT). Le délai passe à dix-huit mois sur notification motivée adressée avant l'expiration des douze mois. Le salarié bénéficie alors des conditions de travail prévues par le Code du travail luxembourgeois, sans exception liée au statut de détaché.

Définition

Le **détachement** correspond à la situation dans laquelle un salarié est envoyé temporairement par son employeur pour exécuter son travail sur le territoire luxembourgeois, tout en restant lié à son employeur d'origine par le contrat de travail initial. Ce dispositif concerne principalement les salariés envoyés par une entreprise établie à l'étranger pour effectuer une prestation de services au Luxembourg, conformément à la législation luxembourgeoise.

Le détachement vise à garantir que le salarié conserve son statut d'origine et n'est pas intégré de façon permanente au marché du travail luxembourgeois. Il s'inscrit dans le cadre d'une prestation de services transnationale, sous réserve du respect des conditions prévues par le **Code du travail** luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment demander une prolongation de détachement à l'ITM ?

La demande de prolongation doit être adressée à l'Inspection du travail et des mines avant l'expiration de la période initiale, exposant les raisons objectives justifiant la nécessité de dépasser les 12 mois. La prolongation ne peut être accordée automatiquement et nécessite des circonstances exceptionnelles.

Comment se calcule la durée de détachement au Luxembourg ?

Le calcul prend en compte la période effective de présence au Luxembourg, y compris les interruptions temporaires. En cas de remplacement du salarié détaché par un autre effectuant la même tâche au même endroit, les durées de détachement se cumulent pour l'application de la limite maximale.

Que se passe-t-il au-delà de 18 mois de détachement ?

Au-delà de 18 mois cumulés, le salarié est réputé intégré au marché du travail luxembourgeois et doit bénéficier de l'ensemble des conditions de travail prévues par le Code du travail luxembourgeois, sans exception liée au statut de détaché. Cette requalification est rétroactive.

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

Quelle est la durée maximale d'un détachement au Luxembourg ?

La durée maximale est de 12 mois consécutifs au Luxembourg. Cette période peut être prolongée une seule fois pour 6 mois supplémentaires, sur demande motivée à l'ITM avant l'expiration de la période initiale, portant la durée totale maximale à 18 mois cumulés.

Quelles conditions pour qu'un détachement soit reconnu ?

L'employeur doit maintenir un lien de subordination effectif avec le salarié, son activité principale doit s'exercer dans l'État d'établissement, et le salarié doit rester soumis au contrat de travail initial. Le détachement est temporaire et ne peut aboutir à une intégration durable.

Quelles sanctions en cas de dépassement de la durée maximale ?

Le non-respect expose à des sanctions administratives et à la requalification du salarié détaché en salarié local, avec application rétroactive de l'ensemble des dispositions du Code du travail luxembourgeois. Documenter chaque étape et conserver les documents 5 ans après la fin de mission.

Conditions d’exercice

Pour qu’un détachement soit reconnu, l’employeur doit maintenir un lien de subordination effectif avec le salarié pendant toute la durée de la mission. L’activité principale de l’employeur doit continuer à s’exercer dans l’État d’établissement, et le salarié doit rester soumis au contrat de travail initial.

Le détachement doit être temporaire et ne peut aboutir à une intégration durable du salarié dans l’entreprise d’accueil ou sur le marché du travail luxembourgeois. Le salarié détaché ne doit pas être recruté localement pour occuper un poste permanent. L’égalité de traitement, la traçabilité des périodes de détachement et l’encadrement humain du salarié doivent être assurés tout au long de la mission.

Modalités pratiques

Deux compteurs indépendants coexistent, et les confondre conduit à des erreurs symétriques : douze mois côté droit du travail, vingt-quatre mois côté sécurité sociale.

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

Seuil	Effet	Base légale
12 mois de détachement	À compter du treizième mois, application de tout le droit du travail luxembourgeois	Art. L.141-2, § 1er CT
Exclusions	Procédures de conclusion et de fin du contrat, clauses de non-concurrence, régimes complémentaires de pension	Art. L.141-2, § 1er CT
Prolongation à 18 mois	Sur notification motivée adressée avant l'expiration des douze mois	Art. L.141-2 CT
Remplacement d'un salarié	Les périodes se cumulent pour la même tâche au même endroit	Art. L.141-2, al. 2 CT
Sécurité sociale	Maintien de l'affiliation d'origine pendant 24 mois, sur certificat A1	Règlement (CE) n° 883/2004, art. 12
Déclaration	Due à l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux, quelle que soit la durée	Art. L.142-2 CT

Le seuil de douze mois marque un **basculement de régime**, non une limite de durée. Il peut être porté à dix-huit mois sur demande motivée de l'employeur adressée à l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant l'expiration de la période initiale.

La demande de prolongation doit exposer les raisons objectives justifiant la nécessité de dépasser la période initiale. Au-delà, l'entreprise applique l'ensemble du droit du travail luxembourgeois, hors les trois matières exclues. Le salarié est réputé être intégré au marché du travail luxembourgeois et doit bénéficier de l'ensemble des conditions de travail prévues par le Code du travail luxembourgeois, sans exception liée au statut de détaché.

Le calcul de la durée de détachement prend en compte la période effective de présence au Luxembourg, y compris les interruptions temporaires. En cas de remplacement du salarié détaché par un autre effectuant la même tâche au même endroit, les durées de détachement se cumulent pour l'application de la limite maximale.

Pratiques et recommandations

La durée de douze mois de l'article L.141-2 CT marque un point de bascule : au treizième mois, l'ensemble des conditions de travail luxembourgeoises devient applicable au salarié détaché. Le détachement lui-même peut se poursuivre.

Le décompte s'apprécie par salarié. Une règle de cumul s'y ajoute en cas de remplacement : lorsqu'un détaché en remplace un autre pour la même tâche au même endroit, les périodes s'additionnent (art. L.141-2, § 1er, al. 2 CT), ce que masque un suivi tenu salarié par salarié.

La notification motivée qui porte le seuil à dix-huit mois doit parvenir à l'ITM avant l'expiration des douze mois. Adressée après, elle ne rattrape rien et le régime a déjà basculé.

À ne pas confondre avec la durée de vingt-quatre mois du règlement 883/2004, qui concerne la seule législation de sécurité sociale applicable et relève d'un tout autre texte.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.141-2 du Code du travail	Détachement de plus de douze mois : application de tout le droit du travail luxembourgeois à compter du treizième mois, sauf trois matières ; extension à dix-huit mois sur notification motivée
Art. L.142-2 et L.142-3 du Code du travail	Déclaration à l'ITM et documents à tenir sur le lieu de travail
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale

Le franchissement des douze mois n'expose à aucune sanction et n'emporte aucune requalification : il fait seulement basculer la relation sous l'ensemble du droit du travail luxembourgeois, hors procédures de conclusion et de fin du contrat, clauses de non-concurrence et régimes complémentaires de pension. Les sanctions du détachement visent la déclaration à l'ITM et les documents à tenir sur place, non la durée.

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.