

Quelle est la durée maximale d'un détachement autorisé ?

Réponse courte

La durée maximale d'un détachement autorisé au Luxembourg est de **12 mois consécutifs**. Cette période peut être prolongée une seule fois, pour une durée supplémentaire de **6 mois**, sur demande motivée de l'employeur adressée à l'Inspection du travail et des mines (ITM) avant l'expiration de la période initiale.

Au total, la durée maximale d'un détachement ne peut donc pas excéder **18 mois**. Au-delà de cette limite, le salarié est considéré comme 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.

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.

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

La durée maximale d'un détachement au Luxembourg est fixée à 12 mois consécutifs. Cette période peut être prolongée une seule fois, pour une durée supplémentaire de 6 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 de 18 mois de détachement cumulé, 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

Il est recommandé de planifier la mission de détachement en tenant compte de la limite de 12 mois, et d'anticiper les éventuels besoins de prolongation. L'employeur doit conserver l'ensemble des documents relatifs au détachement (contrat de travail, avenants, preuves de la mission, correspondance avec l'ITM) pendant toute la durée de la mission et pendant cinq ans après son terme.

Toute demande de prolongation doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles et ne peut être accordée automatiquement. Il convient de vérifier régulièrement la situation du salarié détaché afin d'éviter tout dépassement de la durée maximale autorisée, sous peine de requalification de la relation de travail. L'employeur doit également veiller au respect des obligations en matière d'égalité de traitement et de conditions de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.142-1 à L.142-5 du Code du travail	Conditions de Détachement, obligations de l'employeur, sanctions
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale

Le non-respect de la durée maximale de **détachement** expose l'employeur 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. Il est essentiel de documenter chaque étape du détachement et de respecter scrupuleusement les délais légaux.

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.