

# En cas de prolongation, faut-il refaire une déclaration de détachement ?

## Réponse courte

Oui — toute prolongation d'une mission de **détachement** au Luxembourg nécessite une nouvelle déclaration auprès de l'**ITM** (Inspection du travail et des mines) avant l'expiration de la période initialement déclarée. Cette déclaration actualisée doit mentionner la nouvelle durée et toute modification des conditions de détachement. Elle s'effectue via **MyGuichet.lu** (formulaire spécifique **ITM**).

Chaque prolongation, même successive, fait l'objet d'une déclaration distincte. L'omission expose l'employeur à des **sanctions administratives** pouvant atteindre **5 000 euros par salarié** concerné (Art. L.143-2 CDT).

## Définition

Le **détachement de salariés** (Art. L.141-1 CDT) désigne la situation dans laquelle un employeur établi à l'étranger envoie temporairement un ou plusieurs salariés au Luxembourg pour y effectuer une prestation de travail, tout en maintenant le contrat de travail initial avec l'employeur d'origine. La **déclaration de détachement** est une formalité préalable et obligatoire permettant à l'**ITM** de vérifier le respect des conditions de travail et d'emploi applicables aux salariés détachés (salaire minimum, durée du travail, conditions de logement, etc.).

## Questions fréquentes

### Comment anticiper la prolongation d'un détachement ?

Mettre en place un suivi calendaire des fins de période avec alerte interne au moins 2 semaines avant l'expiration. Désigner clairement un responsable RH pour la gestion des déclarations de détachement et de leurs renouvellements, avec respect du SSM et des conditions luxembourgeoises.

### En cas de prolongation de détachement, faut-il refaire une déclaration ?

Oui, toute prolongation d'une mission de détachement nécessite une nouvelle déclaration auprès de l'ITM avant l'expiration de la période initiale. La déclaration actualisée doit mentionner la nouvelle durée et toute modification des conditions, via MyGuichet.lu (formulaire spécifique ITM).

### Faut-il une déclaration pour chaque prolongation successive ?

Oui, chaque prolongation, même successive, fait l'objet d'une déclaration distincte avant chaque expiration. Documenter chaque déclaration (numéro de dossier, dates, accusés de réception) dans un dossier dédié par salarié détaché est essentiel pour la traçabilité de la procédure.

### L'ITM peut-elle contrôler les conditions de travail pendant le détachement ?

Oui, l'ITM contrôle les conditions réelles de travail et pas uniquement la régularité formelle des déclarations. Elle peut procéder à des contrôles inopinés sur site, y compris pendant les week-ends et jours fériés. Les salariés ont le droit de signaler les manquements directement à l'ITM.

### Quelle sanction en cas d'omission de déclaration de prolongation ?

L'omission expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 5 000 € par salarié concerné (art. L.143-2 Code du travail). Une déclaration tardive, même d'un jour, constitue une infraction formelle. Le doublement s'applique en cas de récidive de l'employeur.

### Quelles informations dans la déclaration de prolongation ?

La déclaration précise : identité et coordonnées de l'employeur étranger, identité des salariés détachés (matricule si attribué), lieu et nature de la prestation, durée du détachement (dates de début et de fin), et coordonnées du représentant désigné au Luxembourg.

## Conditions d'exercice

Situation	Obligation	Délai	Base légale
<b>Début d'une mission de détachement</b>	Déclaration préalable à l' <u>ITM</u> avant le début	Avant le début de la mission	Art. <u>L.141-1</u> CDT
<b>Prolongation de la durée initiale</b>	Nouvelle déclaration actualisée	<b>Avant</b> l'expiration de la période initiale	Art. <u>L.141-1</u> CDT
<b>Modification des conditions</b> (lieu, nature, identité salariés)	Mise à jour de la déclaration	Sans délai dès la modification	Art. <u>L.141-1</u> CDT
<b>Prolongations successives</b>	Une déclaration distincte pour chaque nouvelle période	Avant chaque expiration	Art. <u>L.141-1</u> CDT

L'employeur doit garantir le respect continu des conditions de travail luxembourgeoises (Art. L.141-1 CDT) pendant toute la durée du détachement, y compris en cas de prolongation : salaire social minimum, durée maximale du travail, repos hebdomadaire, conditions de logement.

## Modalités pratiques

La déclaration s'effectue via [MyGuichet.lu](https://www.myguichet.lu) (rubrique "Détachement de travailleurs" — formulaire spécifique ITM). Elle doit préciser : identité et coordonnées de l'employeur étranger, identité des salariés détachés (matricule si déjà attribué), lieu et nature de la prestation, durée du détachement (dates de début et de fin), et coordonnées du représentant désigné en Luxembourg.

En cas de prolongation, soumettre la nouvelle déclaration avant l'expiration de la période initiale — une déclaration tardive (même d'un jour) constitue une infraction formelle. Conserver la copie de chaque déclaration et l'accusé de réception correspondant, à présenter lors de tout contrôle ITM sur site.

## Pratiques et recommandations

Anticiper toute prolongation de mission dès que l'information est disponible, sans attendre la fin de la période initiale. Mettre en place un suivi calendaire des fins de période de détachement pour toutes les missions en cours, avec alerte interne au moins 2 semaines avant l'expiration. Désigner clairement un responsable RH pour la gestion des

déclarations de détachement et de leurs renouvellements.

En cas de prolongations successives, documenter chaque déclaration (numéro de dossier, dates, accusés de réception) dans un dossier dédié par salarié détaché. S'assurer également que les conditions de travail luxembourgeoises (notamment le SSM applicable au secteur) continuent d'être respectées tout au long du détachement prolongé, car l'ITM contrôle les conditions réelles de travail et pas uniquement la régularité formelle des déclarations.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.141-1</u> et s. Code du travail</b>	Détachement de travailleurs — champ d'application, conditions à respecter, déclaration préalable <u>ITM</u>
<b>Art. <u>L.142-1</u> et s. Code du travail</b>	Inspection et contrôle des conditions de détachement par l' <u>ITM</u>
<b>Art. <u>L.143-1</u> et s. Code du travail</b>	Sanctions pour non-respect des obligations de détachement
<b>Art. <u>L.143-2</u> Code du travail</b>	Amendes administratives — jusqu'à <b>5 000 € par salarié</b> pour omission de déclaration

L'absence de déclaration actualisée en cas de prolongation constitue une infraction formelle indépendamment de la durée supplémentaire — même un jour de dépassement sans déclaration expose à sanction. L'ITM peut procéder à des contrôles inopinés sur site, y compris pendant les week-ends et jours fériés. Les salariés détachés ont le droit de consulter leur déclaration de détachement et de signaler tout manquement directement à l'ITM.

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.