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 à une amende administrative de **1 000 à 5 000 euros par salarié détaché**, portée à 2 000–10 000 euros en cas de récidive dans les deux ans, le total ne pouvant dépasser 50 000 euros (art. L.143-2 CT). À ne pas confondre avec le seuil de douze mois de l'article L.141-2, qui ne limite pas la durée du détachement mais fait basculer l'entreprise sous l'ensemble du droit du travail luxembourgeois.

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.

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

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
Début d'une mission de détachement	Déclaration préalable à l'ITM avant le début	Avant le début de la mission	Art. L.142-2 CT
Prolongation de la durée initiale	Nouvelle déclaration actualisée	**Avant** l'expiration de la période initiale	Art. L.142-2 CT
Modification des conditions (lieu, nature, identité salariés)	Mise à jour de la déclaration	Sans délai dès la modification	Art. L.142-2 CT
Prolongations successives	Une déclaration distincte pour chaque nouvelle période	Avant chaque expiration	Art. L.142-2 CT

L'employeur doit garantir le respect continu des conditions de travail luxembourgeoises (art. L.141-1 CT) 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 prolongation se déclare comme un détachement nouveau : c'est la déclaration qui doit couvrir la période, pas l'inverse.

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

Point	Règle	Base légale
Canal	Plateforme électronique de l'ITM dédiée au détachement	Art. L.142-2, § 1er CT
Moment	Au plus tard dès le commencement des travaux couverts par la prolongation	Art. L.142-2, § 1er CT
Contenu	Identité de l'employeur détachant, personne de référence, lieu de conservation des documents, dates, lieux et nature de l'activité	Art. L.142-2, § 1er CT
Changements	Toute modification de la personne de référence ou du lieu de conservation se signale par le même biais	Art. L.142-2, al. final CT
Basculement de régime	Au-delà de douze mois, application de tout le droit du travail luxembourgeois hors trois matières	Art. L.141-2 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 s'effectue via **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.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.141-1 CT	Détachement transnational — champ d'application et noyau dur des conditions de travail applicables
Art. L.142-2 CT	Déclaration préalable à l'ITM avant le commencement des travaux, et mise à jour en cours de détachement
Art. L.143-1 et s. Code du travail	Sanctions pour non-respect des obligations de détachement
Art. L.143-2 Code du travail	Amendes administratives — jusqu'à **5 000 € par salarié** 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.