

# Est-il possible de cumuler plusieurs détachements successifs au Luxembourg ?

## Réponse courte

Oui, il est légalement possible de cumuler plusieurs détachements successifs au Luxembourg, sous réserve du respect strict des conditions légales. Chaque détachement doit conserver un caractère temporaire et répondre à une justification objective.

## Définition

Le **détachement** est une modalité temporaire d'organisation du travail par laquelle un employeur met un salarié à disposition d'une autre entité pour une durée déterminée, tout en maintenant le contrat de travail initial. Cette pratique est encadrée par les articles [L.142-1](#) et suivants du **Code du travail** luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Comment garantir l'égalité de traitement avec l'entreprise d'accueil ?

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise d'accueil pendant la mission. Documenter précisément chaque phase, organiser des entretiens réguliers avec le salarié, maintenir une communication constante avec l'entreprise d'accueil et prévoir des modalités claires de retour.

### Est-il possible de cumuler plusieurs détachements successifs au Luxembourg ?

Oui, le cumul de détachements successifs est légalement possible, sous réserve du respect strict des conditions légales. Chaque détachement doit conserver un caractère temporaire et répondre à une justification objective (art. L.142-1 et s. Code du travail luxembourgeois).

### Quel risque en cas de non-respect des conditions de détachement ?

Tout détachement ne respectant pas les conditions légales risque une requalification en prêt illicite de main-d'œuvre (art. L.124-1 Code du travail). La succession de détachements fait l'objet d'une surveillance particulière des autorités depuis 2024 au Luxembourg.

### Quelle distinction avec un prêt illicite de main-d'œuvre ?

Le détachement légal repose sur le caractère temporaire, la justification objective et le maintien du lien contractuel d'origine. Le prêt illicite (art. L.124-1) est sanctionné. La durée de chaque détachement doit rester proportionnée à la mission confiée pour éviter la requalification.

### Quelles conditions cumulatives pour chaque détachement ?

Cinq conditions : accord écrit préalable du salarié, caractère temporaire et durée déterminée, maintien du lien contractuel avec l'employeur d'origine, justification objective et mission précise documentée, conservation des droits acquis et garanties sociales. L'égalité de traitement doit être garantie.

### Quelles formalités pour chaque nouveau détachement ?

Pour chaque détachement successif : avenant au contrat précisant les conditions, déclaration préalable à l'ITM via MyGuichet, dossier complet incluant la justification professionnelle, système de suivi administratif et traçabilité, maintien de la rémunération et des avantages acquis.

## Conditions d'exercice

Les conditions cumulatives suivantes doivent être respectées pour chaque détachement :

- Accord écrit préalable du salarié pour chaque nouveau détachement
- Caractère temporaire et durée déterminée clairement stipulée
- Maintien du lien contractuel avec l'employeur d'origine
- Justification objective et mission précise documentée
- Conservation des droits acquis et garanties sociales

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise d'accueil.

## Modalités pratiques

Pour chaque détachement successif, l'employeur doit :

- Établir un avenant au contrat précisant les conditions spécifiques du détachement
- Effectuer une déclaration préalable auprès de l'ITM via la plateforme MyGuichet
- Constituer un dossier complet de détachement incluant la justification professionnelle
- Mettre en place un système de suivi administratif et de traçabilité
- Garantir le maintien de la rémunération et des avantages acquis

La durée de chaque détachement doit rester temporaire et proportionnée à la mission confiée.

## Pratiques et recommandations

**Documenter précisément chaque phase** du processus de détachement

**Organiser des entretiens réguliers** avec le salarié détaché

**Maintenir une communication constante** avec l'entreprise d'accueil

**Prévoir des modalités claires** de retour dans l'entreprise d'origine

**Mettre en place un système de veille** sur les conditions de travail

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.142-1</u> et s. du Code du travail	Détachement transnational de travailleurs
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Interdiction du prêt illicite de main-d'œuvre

La succession de détachements fait l'objet d'une surveillance particulière des autorités depuis 2024. Tout **détachement** ne respectant pas les conditions légales risque une requalification en prêt illicite de main-d'œuvre.

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.