Quels documents une entreprise étrangère doit-elle conserver pour ses salariés détachés au Luxembourg ?

Réponse courte

L'article L.142-3 impose à l'entreprise détachante de conserver une liste précise de documents **sur le lieu de travail** du salarié détaché, ou dans tout lieu accessible à la personne de référence désignée, **pendant toute la durée du détachement**, et de les présenter à l'ITM dans le délai imparti. Le support papier et le format électronique sont admis indifféremment.

Sept pièces forment le noyau de la liste : contrat de prestation de services, formulaire A1, copie du contrat de travail au sens de la directive (UE) 2019/1152, fiches de salaire, preuves de paiement, pointages du début, de la fin et de la durée du travail journalier, et titre de séjour pour les ressortissants de pays tiers. Tous doivent être **traduits en français ou en allemand**.

Le frontalier ne relève en rien de ce régime : salarié d'un employeur luxembourgeois, il suit les règles ordinaires de conservation.

Définition

Le **détachement** vise l'entreprise dont le siège est établi hors du Luxembourg et qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détache un salarié sur le territoire national (L.141-1). Le lien de travail reste avec l'entreprise étrangère ; seules certaines conditions de travail luxembourgeoises s'appliquent, et l'ensemble du droit luxembourgeois à partir du treizième mois (L.141-2).

Le **travailleur frontalier** est étranger à cette notion : il est engagé par un employeur luxembourgeois et travaille au Luxembourg ; seule sa résidence est à l'étranger. Aucune obligation documentaire particulière ne découle de ce lieu de résidence.

Questions fréquentes

Les documents du salarié détaché doivent-ils être traduits ?

Oui, en français ou en allemand. La traduction fait partie de l'obligation et son absence se sanctionne comme celle du document lui-même.

Où ces documents doivent-ils être conservés au Luxembourg ?

Sur le lieu de travail du salarié détaché ou dans tout lieu accessible à la personne de référence, dont l'adresse luxembourgeoise doit être déclarée à l'ITM.

Quelles amendes sanctionnent un manquement aux obligations de détachement ?

De 1 000 à 5 000 euros par salarié détaché, de 2 000 à 10 000 euros en cas de récidive dans les deux ans, avec un plafond global de 50 000 euros.

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

Quelles pièces une entreprise étrangère doit-elle tenir à disposition pendant un détachement ?

Celles qu'énumère l'article L.142-3 : contrat de prestation de services, formulaire A1, copie du contrat de travail, fiches de salaire et preuves de paiement, pointages journaliers et titre de séjour des ressortissants de pays tiers.

Un travailleur frontalier relève-t-il des règles du détachement ?

Non. Salarié d'un employeur luxembourgeois, il suit les règles ordinaires : aucune obligation documentaire ne découle de sa résidence à l'étranger.

Conditions d’exercice

La liste de L.142-3 n'est pas indicative : chaque pièce manquante est constatée séparément par l'agent de contrôle.

Document	Étendue exigée
Copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre	Le contrat en vigueur, et le cas échéant le contrat de mise à disposition
Original ou copie du formulaire A1, ou preuve d'affiliation à la sécurité sociale	Toute la durée du détachement, sans interruption
Copie du contrat de travail au sens de la directive (UE) 2019/1152	Délivrée par l'autorité de contrôle du pays du siège de l'entreprise détachante
Fiches de salaire et preuves de paiement	Toute la durée du détachement
Pointages du début, de la fin et de la durée du travail journalier	Toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois
Copie de l'autorisation ou du titre de séjour	Pour tout ressortissant de pays tiers détaché
Traduction en français ou en allemand	L'ensemble des documents ci-dessus

Modalités pratiques

Le lieu de conservation se déclare avant tout contrôle : son adresse luxembourgeoise fait partie des mentions de la déclaration de détachement.

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

Obligation	Contenu	Base
Déclaration à l'ITM	Sur la plateforme électronique, au plus tard dès le commencement des travaux	L.142-2, paragraphe 1er
Personne de référence	Personne physique ou morale présente au Luxembourg pendant la prestation, interlocuteur de l'ITM	L.142-2, paragraphe 1er, point 2°
Adresse de conservation	Adresse luxembourgeoise du lieu où les documents de L.142-3 sont conservés	L.142-2, paragraphe 1er, point 2bis°
Signalement des changements	Tout changement de personne de référence, de lieu de conservation ou d'hébergement	L.142-2, alinéa final
Vérification du sous-traitant	Le prestataire doit vérifier que son sous-traitant direct a bien déclaré	L.142-2, paragraphe 2
Amende administrative	1 000 à 5 000 euros par salarié détaché, 2 000 à 10 000 en cas de récidive dans les deux ans, plafond global de 50 000 euros	L.143-2

Pratiques et recommandations

Le point qui piège les entreprises étrangères est la localisation, non la durée. Les documents doivent se trouver au Luxembourg, sur le chantier ou à l'adresse déclarée — un serveur au siège social ne satisfait pas l'obligation si la personne de référence ne peut y accéder et présenter les pièces dans le délai que fixe l'agent de contrôle. Le format électronique est admis, à condition que l'accès soit effectif sur place.

La traduction est le deuxième écueil. L'exigence porte sur le français ou l'allemand, à l'exclusion de l'anglais, y compris pour les fiches de salaire et les pointages. Elle se prépare avant le détachement, pas le jour du contrôle — voir la question de la langue des pièces produites en justice.

Après la fin du détachement, l'obligation de conservation prévue par L.142-3 s'éteint, mais les autres subsistent : le salarié détaché peut agir devant les juridictions luxembourgeoises même après avoir quitté le territoire (L.143-1), et l'ITM conserve les données recueillies vingt-quatre mois au maximum après la fin du détachement, ou jusqu'à un jugement définitif.

Pour les frontaliers, aucun dispositif spécifique n'existe : ni registre distinct, ni conservation renforcée, ni traduction. Les traiter comme un cas particulier ajoute une charge que la loi n'impose pas.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.141-1 du Code du travail	Définition du détachement et dispositions luxembourgeoises applicables
Article L.141-2 du Code du travail	Application de l'ensemble du droit luxembourgeois à compter du treizième mois
Article L.142-2 du Code du travail	Déclaration de détachement, personne de référence et adresse du lieu de conservation
Article L.142-3 du Code du travail	Documents à conserver sur le lieu de travail et à présenter à l'ITM, traduits en français ou en allemand
Article L.142-4 du Code du travail	Autorités compétentes pour le contrôle et conservation des données par l'ITM
Article L.143-2 du Code du travail	Amendes administratives et procédure d'injonction de l'article L.614-13

Conservez les pièces de L.142-3 au Luxembourg, à l'adresse déclarée, accessibles à la personne de référence pendant toute la durée du détachement. La traduction en français ou en allemand fait partie de l'obligation, et son absence se sanctionne comme celle du document lui-même.

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.