Quelles règles s'appliquent à l'accueil de salariés détachés au Luxembourg ?

Réponse courte

Le détachement dans le cadre d'une prestation de services transnationale déclenche trois séries d'obligations : la **déclaration électronique** du détachement à l'ITM au plus tard dès le commencement des travaux, avec obtention du **badge social** et désignation d'une personne de référence au Luxembourg (article L.142-2) ; l'application du **noyau dur** des dispositions d'ordre public de l'article L.010-1 (rémunération et indexation, durée du travail, congés, santé-sécurité, égalité de traitement, conventions collectives déclarées d'obligation générale) ; et la tenue à disposition des **documents de contrôle** traduits en français ou en allemand (article L.142-3).

L'entreprise utilisatrice ou le donneur d'ordre luxembourgeois doit vérifier que son sous-traitant a bien déclaré le détachement. Les manquements exposent à une **amende administrative de 1 000 à 5 000 euros par salarié détaché**, doublée en cas de récidive, voire à une cessation des travaux prononcée par le directeur de l'ITM.

Définition

Le **détachement** est la situation dans laquelle une entreprise établie hors du Luxembourg envoie temporairement un salarié exécuter une prestation sur le territoire luxembourgeois, le contrat de travail d'origine restant en vigueur. Le salarié détaché conserve son employeur et, en principe, son affiliation de sécurité sociale d'origine attestée par le **formulaire A1**.

Le dispositif garantit l'égalité de concurrence et la protection du salarié : pendant la mission, l'entreprise détachante doit appliquer les conditions de travail et de rémunération luxembourgeoises relevant du noyau dur, l'Inspection du travail et des mines étant l'autorité nationale compétente pour le contrôle et la coopération administrative avec les autorités étrangères.

Conditions d’exercice

La déclaration préalable et ses éléments sont limitativement fixés par l'article L.142-2.

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

Obligation	Contenu
Déclaration à l'ITM	Sur la plateforme électronique, au plus tard dès le commencement des travaux : identité de l'employeur détachant, durée et dates du détachement, lieux de travail, nature de l'activité, identité des salariés détachés, sous-traitant direct éventuel, lieu d'hébergement le cas échéant
Personne de référence	Personne physique ou morale présente au Luxembourg pendant la prestation, interlocutrice de l'ITM et des autorités de contrôle
Lieu de conservation	Adresse au Luxembourg où les documents de contrôle sont conservés
Badge social	Délivré sur la base de la déclaration, il matérialise l'enregistrement du détachement
Vérification du donneur d'ordre	Le prestataire qui recourt à un sous-traitant détachant doit vérifier la déclaration ; à défaut de copie, il déclare lui-même les informations dans les 8 jours (art. L.142-2 (2))

Modalités pratiques

Les documents de contrôle doivent être disponibles pendant toute la durée du détachement et présentés à la demande de l'ITM.

Document exigé (art. L.142-3)	Précision
Contrat de prestation de services	Copie du contrat avec le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, et le cas échéant le contrat de mise à disposition
Formulaire A1	Original ou copie, ou preuve d'affiliation à la sécurité sociale couvrant toute la durée du détachement
Contrat de travail	Copie du contrat ou du document d'information conforme à la directive (UE) 2019/1152
Fiches de salaire et preuves de paiement	Pour toute la durée du détachement
Pointages	Relevés indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier
Titre de séjour	Copie de l'autorisation ou du titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché
Langue	Tous les documents traduits en français ou en allemand

Pratiques et recommandations

Contractualiser avec chaque prestataire étranger la remise d'une copie de la déclaration de détachement et du badge social avant le premier jour d'intervention sur site.

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

Contrôler la cohérence entre la rémunération versée et les minima luxembourgeois, y compris les conventions collectives déclarées d'obligation générale applicables au secteur d'intervention.

Centraliser les documents de contrôle à une adresse luxembourgeoise accessible à la personne de référence, l'incapacité de les présenter dans le délai imparti étant sanctionnée en elle-même.

Signaler sans délai à l'ITM tout changement de personne de référence, de lieu de conservation des documents ou d'hébergement des salariés détachés.

Prévoir un processus de sortie de chantier documentant la fin du détachement, les salariés détachés pouvant agir devant les juridictions luxembourgeoises même après leur départ.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.010-1 du Code du travail	Dispositions d'ordre public constituant le noyau dur applicable aux salariés détachés
Art. L.141-1 et L.141-4 du Code du travail	Champ du détachement transnational, maintien des conditions plus favorables
Art. L.142-1 du Code du travail	ITM autorité nationale compétente, coopération administrative, agents de contrôle
Art. L.142-2 du Code du travail	Déclaration électronique, badge social, personne de référence, obligations du donneur d'ordre
Art. L.142-3 du Code du travail	Documents à conserver et à présenter, traduction en français ou en allemand
Art. L.143-1 et L.143-2 du Code du travail	Action en justice des salariés détachés, amendes administratives de 1 000 à 5 000 euros par salarié, cessation des travaux

Le détachement ne doit pas dissimuler une mise à disposition permanente de main-d'œuvre, requalifiable par le tribunal du travail. Les amendes sont plafonnées à 50 000 euros par décision, mais la cessation des travaux peut être prononcée en cas d'infraction grave. La déclaration s'applique quelle que soit la durée de la mission, même très courte.

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.