Un salarié du bâtiment envoyé travailler à l'étranger garde-t-il la convention luxembourgeoise ?

Réponse courte

Oui. L'article 2.2 précise in fine que la convention « s'applique également aux salariés détachés à l'étranger ». Le barème, la classification, la prime de fin d'année et les majorations continuent de courir pendant la mission.

La convention ajoute trois garanties propres au travail à l'extérieur. En cas de transfert à l'étranger où le transport par l'entreprise est impossible, l'**hébergement est au choix et aux frais de l'employeur** (article 20.6). Pour un séjour prolongé, l'employeur tient compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale du salarié.

L'article 20.8 règle la question fiscale et sociale : si l'occupation à l'étranger entraîne des charges sociales ou fiscales plus importantes pour le salarié, celles-ci sont **prises en charge par l'employeur**. Une déduction est toutefois opérée lorsqu'une cotisation additionnelle ouvre au salarié une prestation supplémentaire, à hauteur de la part excédant les prestations luxembourgeoises. Une indemnité de déplacement de 7,44 € est due au-delà de la ligne géographique de l'annexe VI.

Définition

Le **détachement sortant** vise le salarié d'une entreprise établie au Luxembourg envoyé exécuter temporairement une prestation sur le territoire d'un autre État, la relation de travail avec l'employeur luxembourgeois étant maintenue.

La convention n'organise pas ce détachement : elle se borne à confirmer que le salarié reste dans son champ d'application et à poser des garanties d'hébergement, de charges et de déplacement. Les règles du pays d'accueil s'ajoutent, elles ne se substituent pas.

Questions fréquentes

L'entreprise doit-elle tenir compte de la situation familiale pour un séjour prolongé à l'étranger ?

Oui, dans la mesure du possible et sans perturber l'organisation de l'entreprise. L'article 20.6 le prévoit expressément pour les travaux nécessitant un séjour prolongé.

La convention du bâtiment suit-elle le salarié envoyé travailler à l'étranger ?

Oui. L'article 2.2 précise in fine qu'elle s'applique également aux salariés détachés à l'étranger : barème, classification, prime et majorations continuent de courir.

Quelle indemnité de déplacement est due pour une mission à l'étranger ?

7,44 € lorsque le déplacement aller et retour dépasse la ligne géographique de l'annexe VI. Cette carte n'étant pas transcrite, il faut se reporter au document original du Mémorial.

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

Qui paie l'hébergement d'un ouvrier détaché à l'étranger ?

L'employeur, et c'est lui qui le choisit. L'article 20.6 s'applique lorsque le transport par l'entreprise s'avère impossible ; le salarié ne peut ni imposer un logement ni se le voir facturer.

Qui supporte les charges sociales et fiscales supplémentaires liées à une mission à l'étranger ?

L'employeur, en vertu de l'article 20.8. Une déduction est opérée si une cotisation additionnelle ouvre au salarié une prestation supérieure aux prestations luxembourgeoises.

Conditions d’exercice

Trois stipulations encadrent le travail à l'extérieur du Grand-Duché.

Stipulation	Contenu	Article
Maintien de la convention	Application aux salariés détachés à l'étranger	2.2
Hébergement	Au choix et aux frais de l'employeur, si le transport par l'entreprise est impossible	20.6
Situation familiale	Prise en compte pour les séjours prolongés, dans la mesure du possible et sans perturber l'organisation	20.6
Charges sociales et fiscales	Surcoût à charge de l'employeur	20.8
Déduction	Part excédant les prestations luxembourgeoises, si une cotisation additionnelle ouvre un droit supplémentaire	20.8
Indemnité de déplacement	7,44 €, au-delà de la ligne géographique de l'annexe VI	20.7

Modalités pratiques

Le maintien de la convention ne dispense pas des règles du pays d'accueil, ce qui impose une double lecture avant le départ.

Point	À vérifier
Salaire minimum local	Comparer au barème conventionnel converti ; le plus favorable s'applique
Durée du travail locale	Les seuils du pays d'accueil peuvent être inférieurs à 8 h et 40 h
Jours fériés	Ceux du pays d'accueil et les onze jours luxembourgeois de l'article 24.2
Hébergement	Choix et prise en charge par l'employeur, à formaliser avant le départ
Surcoût social ou fiscal	À chiffrer et à compenser, avec la déduction de l'article 20.8
Formalités de détachement	Déclaration préalable dans le pays d'accueil, à la charge de l'employeur

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

Pratiques et recommandations

Chiffrez le surcoût avant le départ, sinon l'article 20.8 ne s'applique à rien. Il compense un surcoût effectivement subi, ce qui suppose de comparer la situation luxembourgeoise et celle qui résulte de la mission — une clause de neutralité, pas une prime.

Le salarié ne choisit pas son logement, et ne le paie pas non plus. L'hébergement est « au choix de l'employeur » et à ses frais : la formulation de l'article 20.6 ferme les deux discussions à la fois.

Procurez-vous la carte de l'annexe VI. Le texte coordonné ne la reproduit pas — c'est une image — et sans elle aucun trajet limite ne peut être tranché pour l'indemnité de déplacement de 7,44 €.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2.2 CCT Bâtiment 2025	Application aux salariés détachés à l'étranger
Art. 20.6 CCT Bâtiment 2025	Hébergement au choix et aux frais de l'employeur, situation familiale
Art. 20.7 CCT Bâtiment 2025	Indemnité de déplacement de 7,44 € au-delà de la ligne géographique
Art. 20.8 CCT Bâtiment 2025	Prise en charge des charges sociales et fiscales supplémentaires
Annexe VI CCT Bâtiment 2025	Ligne géographique, non transcrite dans le texte coordonné

La convention suit le salarié détaché à l'étranger, sans écarter les règles du pays d'accueil. La prise en charge du surcoût social et fiscal de l'article 20.8 suppose un calcul comparatif, faute de quoi la clause reste théorique.

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.