



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 19

LE DÉTACHEMENT D'UN
SALARIÉ POUR
L'EXÉCUTION D'UNE
PRESTATION AU
LUXEMBOURG

Fiche 19 - Le détachement d'un salarié pour l'exécution d'une prestation au Luxembourg

Mise à jour : juillet 2023

L'autorité nationale désignée au Luxembourg pour assurer le respect des directives européenne en matière de détachement^[1] est l'Inspection du Travail et des Mines (ou « ITM »)^[2]

Le Code du travail luxembourgeois définit les règles et les formalités en matière de détachement d'un salarié sur le territoire du Luxembourg pour l'exécution d'une prestation de service.

Suivant l'article L. 141-1. du code du travail, l'entreprise détachante doit s'assurer que les dispositions impératives du droit du travail Luxembourgeois (ou « socle minimal ») sont respectées.

L'entreprise détachante doit effectuer un certain nombre de formalités.

1. Le socle minimal du droit du travail Luxembourgeois

1.1. Les éléments constitutifs du socle minimal ^[3]

Le socle minimal des dispositions applicables au salarié détaché au Luxembourg est constitué pas les dispositions relatives aux domaines suivants:

- à la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, ou par une convention collective déclarée d'obligation générale ou par un accord en matière de dialogue social interprofessionnel déclaré d'obligation générale et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ^[4] ;
- à la durée du travail, au temps de pause, au repos journalier et au repos hebdomadaire ;
- au congé payé ;
- aux congés collectifs ;
- aux jours fériés légaux ;
- à la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre ;
- aux mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher ;
- à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination ;
- à l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique ;
- au travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Espace économique européen ;
- à la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail en général et plus particulièrement aux prescriptions minimales de sécurité et de santé établies par voie de règlement grand-ducal sur base de l'article L.314-2 du code du travail ;
- aux conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ^[5] ;
- aux allocations ou au remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture encourues par le salarié éloigné de son domicile pour des raisons professionnelles.

1.2. Précisions concernant les salaires minima à respecter au Luxembourg

1.2.1. Les taux de salaires minima

Les taux du salaires minima sont déterminés par la loi et par les conventions collectives déclarées d'obligation générale :

- Si le secteur d'activité n'est pas couvert par une convention collective déclarée d'obligation générale, les taux minima sont fixés par la loi en fonction de l'âge du salarié et de sa qualification.
- Si le secteur d'activité est couvert par une convention collective déclarée d'obligation générale, ce sont les taux des salaires minima définis par cette convention qui sont applicables.

[6]

Les taux de salaires minima sont publiés sur le site de l'ITM : <https://itm.public.lu/>

1.2.2. Les sommes qui sont comprises ou pas dans le salaire

Ne font pas partie du salaire minimal	Peuvent être compris dans le salaire minimal
<p>Les sommes dues au salarié en remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les dépenses de voyage, - les dépenses de logement ou de nourriture [7] 	<p>Certains bonus ou allocations prévus dans une convention collective [8]</p>

1.3. Le montage initial (hors secteur de la construction)[9]

Certaines prestations de montage initial ou de première installation d'un bien (ou « travaux de montage ou d'installation ») sont exemptées du respect du paiement des salaires minima et des congés applicables au Luxembourg si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

Les travaux de montage ou d'installation :

- doivent faire partie intégrante d'un contrat de fourniture d'un bien et être indispensables à la mise en fonctionnement de ce bien ;
- doivent être effectués par des salariés qualifiés ou spécialisés ;
- ne doivent pas excéder 8 jours calendrier sur une période de 12 mois ;
- ne doivent pas relever du domaine de la construction[10].

A noter que, cette exemption ne vise que les taux de salaires minima et les congés applicables au Luxembourg : l'entreprise détachante doit donc respecter les autres conditions du socle minimal, ainsi que les formalités applicables.

2. Les formalités à accomplir

L'entreprise détachant un salarié au Luxembourg doit accomplir les formalités suivantes :

2.1. La déclaration de détachement

L'entreprise détachante doit faire une déclaration de détachement par voie électronique auprès de l'ITM[11] et imprimer un badge social pour chacun des salariés détachés.

La déclaration de détachement doit être faite au plus tard dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois.

Les informations à transmettre sont les suivantes[12] :

- l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'employeur détachant ;
- l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de la

personne morale ou physique présente sur le territoire luxembourgeois pendant la durée de la prestation qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'ITM ;

- l'adresse sur le territoire luxembourgeois du lieu de conservation des documents visés à l'article L. 142-3 ;
- la durée prévue du détachement, ainsi que les dates prévues pour le début et la fin du détachement, conformément au contrat de prestation de services ;
- l'adresse ou les adresses des lieux de travail au Grand-Duché de Luxembourg ;
- la nature de l'activité exercée sur le territoire national ;
- le nom, prénom, lieu de résidence habituelle, date de naissance et nationalité du salarié détaché ;
- l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'entreprise sous-traitante directe [13] ;
- le lieu d'hébergement du salarié détaché visé à l'article L. 010-1, point 15, si celui-ci diffère du lieu de résidence habituelle du salarié.

On notera que tout changement ultérieur concernant ces informations doit être signalé à l'ITM, notamment s'il y a un changement affectant la personne de référence, le lieu de conservation des documents ou le lieu d'hébergement du salarié détaché.

2.2. L'obligation de conservation de documents

En plus de la déclaration de détachement, l'entreprise détachante doit conserver des documents pendant la durée du détachement.

Ces documents doivent être conservés :

- soit sur le lieu de travail du salarié détaché au Luxembourg ;
- soit dans un autre lieu accessible à la personne de référence.

A noter que ces documents doivent être traduits en langue française ou allemande.

La liste des documents à conserver est la suivante :[14]

- une copie du contrat de prestation de services conclu avec le maître d'ouvrage, le donneur d'ordre, l'entreprise sous-traitante, leurs cocontractants respectifs ainsi que, le cas échéant, une copie du contrat de mise à disposition ;
- l'original ou la copie du formulaire A1 ou, à défaut, la preuve d'une affiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui couvre toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois ;
- la copie du contrat de travail, ou tout document équivalent (...), délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations ;
- les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement ;
- les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois ;
- une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois.

2.3. Les autres formalités

2.3.1. La notification de la prestation de services occasionnelle et temporaire au Luxembourg

L'entreprise détachante est tenue de notifier la prestation de services occasionnelle et

temporaire **avant le commencement des travaux** auprès du ministère de l'Économie (Direction générale des Classes moyennes) et cette notification est **valable 12 mois**.^[15]

2.3.2. Formalités en matière de TVA

Si la TVA est redevable au Luxembourg, l'entreprise doit **s'inscrire à la TVA** auprès de **l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA** et **déclarer la TVA** en fonction des **états récapitulatifs de services** déposés.^[16]

[1] Le détachement d'un salarié est organisé en droit du travail de l'Union Européenne (UE) par la directive du 16 décembre 1996^[1] telle que modifiée par la directive du 28 juin 2018^[1] (ou « directive détachement »), et son complément la directive du 15 mai 2014^[1] (ou « directive d'exécution ») cf.N/A/HU

[2] [Inspection du travail et des mines - Luxembourg \(public.lu\)](#)

[3] Les éléments du socle minimal sont listés par l'article L.010-1. du code du travail, à l'exclusion des points 1, 8 et 11.

[4] L'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie ne s'applique pour les salariés détachés uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou par rapport aux taux de salaires minima applicables dans le secteur, la branche ou la profession par application d'une convention collective déclarée d'obligation générale (article L.141-1 du code du travail)

[5] Si le salarié détaché est éloigné de son lieu de travail habituel, l'Employeur doit s'assurer que les conditions d'hébergement du définies par les articles L.291-2 à L.291-5 du code du travail sont respectées.

[6] Le secteur de la construction et les domaines apparentés qui sont concernés par une Convention Collective de travail déclarée d'obligation générale au Luxembourg sont les suivants : Bâtiment et génie civil; Carreleurs ; Électriciens ; Installateurs d'ascenseurs ; Installateurs sanitaire, de chauffage et de climatisation et installateurs frigoristes ; Menuisiers, Nettoyage de bâtiments ; Peintres ; Plafonneurs-Façadiers ; Toiture (Métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur).

[7] Article L.141-3 paragraphe 1^{er} du code du travail.

[8] La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a défini les principes suivants dans une affaire C-396/13 «Sähköalojen Ammattiliitto ry.» : - les dispositions impératives en matière de salaires minima ne s'opposent pas à un calcul du salaire minimal à l'heure et/ou à la tâche, fondé sur le classement des travailleurs en groupes de rémunération (...) à condition que ce calcul et ce classement soient effectués selon des règles contraignantes et transparentes, ce qu'il incombe au juge national de vérifier ; - une indemnité journalière (fixe) (...) doit être considérée comme faisant partie du salaire minimal; - une indemnité de trajet quotidien, qui est versée aux travailleurs à condition que le trajet quotidien qu'ils effectuent pour se rendre sur leur lieu de travail et en revenir soit d'une durée supérieure à une heure, doit être considérée comme faisant partie du salaire minimal des travailleurs détachés pour autant que cette condition est remplie, ce qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier ; - la prise en charge du logement de ces travailleurs ne doit pas être considérée comme constituant un élément du salaire minimal de ceux-ci; - une allocation prenant la forme de bons d'alimentation remis auxdits travailleurs ne doit pas être considérée comme faisant partie du salaire minimal de ceux-ci, - le pécule de vacances qui doit être accordé aux travailleurs détachés pour la durée minimale des congés annuels payés correspond au salaire minimal auquel ceux-ci ont droit durant la période de référence.

[9] Article L.141-2. paragraphes 2 et 3 du code du travail

[10] Le code du travail vise notamment les travaux suivants (qui sont exclus de cette dérogation) : excavation; terrassement; construction; montage et démontage d'éléments préfabriqués, dont les installations sanitaires et de chauffage, l'installation de systèmes d'alarme et d'enseignes lumineuses; aménagement ou équipement; transformation; rénovation; réparation; démantèlement; démolition; maintenance; entretien - travaux de peinture et de nettoyage; assainissement (article L.141-2 paragraphe 3).

[11] Le lien vers la plateforme de l'ITM est le suivant : <https://edetach.itm.lu/edetach/>

[12] La liste des informations à communiquer est définie par l'article L.142-2 du code du travail.

[13] En cas de sous-traitance directe, l'entreprise détachante assume une responsabilité solidaire au paiement des salaires et doit réaliser certaines vérifications [Fiche 20 - Les obligations en cas de sous-traitance](#)

[14] Ces informations sont énumérées par l'article L.142-3 du code du travail.

[15] Plus d'informations et le formulaire de notification avec les pièces justificatives exigées en ligne sont disponibles sur le Guichet public, sur le lien suivant : <https://guichet.public.lu/>

[16] Le lien vers cette administration est le suivant : <https://aed.gouvernement.lu/>