



DROIT DU  
**TRAVAIL**

**Fiche 19.**

LE DÉTACHEMENT D'UN SALARIÉ  
VERS LE LUXEMBOURG



## Fiche 19.

# LE DÉTACHEMENT D'UN SALARIÉ VERS LE LUXEMBOURG

L'employeur doit garantir à ses salariés détachés le respect d'un socle minimal en droit du travail, ainsi qu'un certain nombre de formalités.<sup>1</sup>

### 19.1. Le respect du socle des conditions de travail au Luxembourg

L'employeur doit garantir à ses salariés détachés le respect du socle minimal du droit du travail au Luxembourg qui est défini dans le code du travail.<sup>2</sup>

Parmi ces conditions, le respect du salaire social minimum fait l'objet de dispositions particulières.

#### A. Les dispositions d'ordre public applicables au Luxembourg

Les dispositions d'ordre public applicables aux entreprises qui détachent un salarié au Luxembourg dans le cadre d'une prestation de service concernent les domaines suivants :

- le salaire minimum et l'adaptation automatique de la rémunération au coût de la vie ;<sup>3</sup>
- la durée du travail, temps de pause, repos journalier et repos hebdomadaire ;
- le congé payé ;
- les congés collectifs ;
- les jours fériés légaux ;
- la réglementation du travail intérimaire et du prêt de main-d'œuvre ;

- les 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 ;
- la non-discrimination ;
- l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique ;
- l'interdiction du travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour salariés non ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen ;
- la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu du travail et les prescriptions minimales de sécurité et de santé.

#### B. Le respect du salaire social minimum

##### 1) Le taux du salaire minimum

Le taux du salaire minimum au Luxembourg est déterminé 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, le taux du minimum correspond au salaire social minimum fixé par la loi en fonction de l'âge du salarié et de sa qualification.<sup>4</sup>
- Si le secteur d'activité est couvert par une convention collective<sup>5</sup>, ce sont les taux des salaires minima définis par la convention qui sont applicables.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> L'Inspection du travail et des mines (ITM) est l'autorité compétente pour la surveillance de l'application des dispositions concernant le détachement de salariés au Luxembourg.

<sup>2</sup> Articles L.010-1 et L.141-1.

<sup>3</sup> Cf. ci-après paragraphe B).

<sup>4</sup> Au 1<sup>er</sup> août 2018, le montant mensuel brut est de 2.084,54 euros, respectivement de 2.458,25 euros si le travailleur est un «travailleur qualifié.» Par salarié qualifié il faut entendre le salarié qui justifie d'un certain nombre d'années d'expérience dans un métier qui comporte une qualification professionnelle sanctionnée par un certificat officiel. Ainsi, si le salarié non-diplômé pour un métier qui comporte une qualification professionnelle, il est à considérer comme travailleur qualifié s'il justifie d'une pratique professionnelle d'au moins 10 années dans ladite profession (article L.222-4).

<sup>5</sup> 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).

<sup>6</sup> Article L 141-1.



## 2) Les sommes qui sont comprises dans le salaire

Les sommes dues au salarié en remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement (dépenses de voyage, de logement ou de nourriture p.ex.) ne font partie du salaire minimal.

Cependant certains bonus ou allocations prévus dans une convention collective peuvent faire partie intégrante du salaire minimal.<sup>1</sup>

## 3) L'exemption du montage initial ou de la 1<sup>ère</sup> installation hors secteur de la construction<sup>2</sup>

Les prestations de montage initial ou de 1<sup>ère</sup> installation d'un bien qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens peuvent être exemptées du respect du paiement du salaire minimal et des congés minimum.

L'exemption s'applique si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- la prestation de montage initial ou de première installation doivent faire partie du contrat de fourniture et être indispensables à la mise en fonctionnement du bien ;
- les travaux de montage ou d'installation doivent être effectués par des salariés qualifiés ou spécialisés ;
- les travaux ne peuvent pas excéder 8 jours calendrier sur une période de 12 mois ;
- les travaux ne doivent pas relever du domaine de la construction.

Cependant ces prestations doivent respecter les autres conditions minimales, et faire l'objet d'une déclaration de détachement en bonne et due forme.

## **19.2. Le respect des formalités au Luxembourg**

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

### **A. Les formalités auprès de l'ITM**

L'employeur détachant doit faire une communication de détachement par voie électronique auprès de l'ITM et imprimer un badge social pour chacun des salariés détachés.

Pendant toute la durée du détachement, l'entreprise détachante est tenue de communiquer à l'ITM les documents requis pour le détachement, dont notamment les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement.<sup>3</sup>

Depuis la transposition de la directive 2014/67/UE, si l'entreprise détachante n'est plus tenue de désigner une personne physique détentrice des documents, elle doit désigner une personne de référence au Luxembourg afin d'assurer un lien avec l'administration.

### **B. Les autres formalités**

#### 1) Auprès du Ministère de l'Économie (Direction générale PME et Entrepreneuriat)<sup>4</sup>

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

Cette notification doit être accompagnée d'un certificat CE délivré par la chambre professionnelle du pays de provenance ou de toute autre pièce permettant de prouver que le déclarant est régulièrement établi et autorisé dans son pays de provenance à prester les services qu'il souhaite offrir au Luxembourg.

#### 2) Auprès de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines<sup>5</sup>

L'entreprise détachante est tenue d'accomplir les formalités nécessaires afin de disposer du certificat de TVA au Luxembourg.

<sup>1</sup> La Cour de Justice de l'Union Européenne a défini les principes suivants dans une affaire C-396/13 « Sähköalojen Ammattiliitto ry. » Suivant la Cour, l'article 3, paragraphes 1 et 7, de la directive 96/71, lu à la lumière des articles 56 TFUE et 57 TFUE, doit être interprété en ce sens que :

- il ne s'oppose 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, et
- 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.

<sup>2</sup> Article L.141-2.

<sup>3</sup> Les listes des informations et des documents à communiquer à l'ITM sont détaillées aux articles L.142-2. et L.142-3.

<sup>4</sup> Direction générale PME et entrepreneuriat, Ministère de l'Économie, 19-21, boulevard Royal, L-2914 Luxembourg, Tél. : (+352) 247-84715, 247-84717, 247-84718, 247-84724, Fax : (+352) 247-84740, [info.pme@eco.etat.lu](mailto:info.pme@eco.etat.lu)

<sup>5</sup> Administration de l'Enregistrement et des Domaines. 1-3, avenue Guillaume, L-1651 Luxembourg, Tél. : +352 44 90 51. <http://www.aed.public.lu/index.php>