

LUXEMBOURG

Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

Introduction

- **Base juridique**

Le [Code du travail luxembourgeois](#) contient les dispositions relatives au détachement de travailleurs aux articles L. 141-1. et suivants. En outre, le Luxembourg a transposé la directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services via une [loi du 15 décembre 2020](#) ainsi qu'une [loi du 23 décembre 2022](#) transposant la directive (UE) 2020/1057 sur le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier.

Il est par ailleurs recommandé de se reporter au [site internet de l'ITM](#) (Inspection du Travail et des Mines) qui contient un grand nombre d'informations concernant les règles applicables en matière de détachement transnational et plus largement en matière de droit du travail.

Les conventions collectives sectorielles luxembourgeoises ne couvrent initialement que les entreprises membres des organisations patronales signataires. Cependant, les partenaires sociaux demandent presque toujours au gouvernement de les étendre à l'ensemble du secteur (« conventions collectives de travail déclarées d'obligation générale »). Les conventions collectives étendues sont disponibles [ici et sont applicables aux salariés détachés](#).

- **Champ d'application du détachement**

De manière générale, un salarié détaché est un salarié envoyé par son employeur dans un autre Etat que celui où il travaille habituellement, en vue d'y fournir un service à titre temporaire.

Selon le Code du travail luxembourgeois, est un salarié détaché tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg pendant une durée limitée déterminée pour l'exécution d'une prestation pour laquelle un contrat de prestations de services a été conclu. Les opérations suivantes peuvent être considérées comme un détachement de salariés :

1. le détachement d'un salarié, même, pour le compte et sous la direction des entreprises détachantes, sur le territoire du Luxembourg, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg;
2. le détachement d'un salarié sur le territoire luxembourgeois dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi;
3. le détachement par une entreprise de travail temporaire, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre, d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Luxembourg.

Il est essentiel qu'une relation de travail existe entre l'entreprise détachante et le salarié pendant la période de détachement.

I- Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

Lorsque l'employeur étranger détache des salariés au Luxembourg pour une courte durée, soit 12 mois maximum, le contrat de travail de ces salariés reste régi par le droit de son pays d'origine. Néanmoins, certaines règles luxembourgeoises qualifiées d'ordre public par le Code du travail national doivent être appliquées pendant le détachement. Il s'agit du « noyau dur restreint » (A). De plus, suite à la transposition de la directive (UE) 957/2018, lorsque le détachement dure plus de 12 mois, les travailleurs détachés doivent se voir garantir, à partir du treizième mois, l'application d'un « noyau dur élargi » de droit du travail luxembourgeois (B).

En vertu du principe de faveur, ces dispositions nationales d'ordre public ne trouvent application que si elles sont plus favorables pour les salariés que les dispositions du droit étranger applicable à leur contrat de travail.

A. Noyau dur restreint

Lorsqu'une entreprise détache temporairement un salarié au Luxembourg pour une durée égale ou inférieure à 12 mois, elle est tenue de respecter certaines dispositions légales, réglementaires, administratives, ainsi que celles résultant de conventions collectives et des accords interprofessionnels déclarés d'obligation générale ou des décisions d'arbitrage d'application générale.

Les dispositions devant être observées sont celles qui concernent :

- la rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire et à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie ;
- la durée du travail, le temps de pause, le repos journalier et le repos hebdomadaire ;
- les congés payés ;
- 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 ;
- le 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 ;
- 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 ;
- les conditions d'hébergement du salarié lorsque l'employeur met à disposition un logement au salarié éloigné de son lieu de travail habituel ;
- les allocations ou le 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.

Exception pour les travaux de montage initial ou de première installation

En cas de détachement de salariés dans le cadre de travaux de montage initial ou de première installation d'un bien qui forment partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens (par exemple dans le cadre du montage / de l'installation d'une nouvelle cuisine), qui sont indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et qui sont exécutés par des salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture, les dispositions relatives au salaire social minimum, à l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie et aux congés payés ne s'appliquent pas, à condition que la durée des travaux en question n'excède pas 8 jours calendaires. Cette durée est calculée sur une période de référence de 12 mois. Lors du calcul de cette période, la durée d'un détachement accompli par un salarié remplaçant un salarié détaché est prise en compte.

Cette exception ne s'applique pas aux activités dans le domaine de la construction qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions, et notamment les travaux suivants:

- 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.

1. La durée du travail

Les dispositions relatives à la durée du travail s'appliquent en principe à tous les salariés des secteurs privé et public. Toutefois, certaines catégories d'entreprise ou de salariés en sont exclues, dont notamment :

- les voyageurs et représentants de commerce exerçant leur activité en dehors de l'entreprise ;
- les transporteurs fluviaux ;
- les salariés occupant un poste de direction et les cadres supérieurs, dont la présence dans l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance.

Sont considérés comme cadres supérieurs les salariés remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

- ceux qui disposent d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou « barémisés » par un autre biais, en tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions ;
- cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté d'horaire de travail.

• La durée normale et maximale de travail

La durée normale de travail, hors heures supplémentaires, est fixée à :

- 8 heures par jour ;
- 40 heures par semaine.

Si la durée du travail est répartie sur 5 jours ou moins, la durée de travail normale peut d'office être portée à 9 heures par jour, à condition que la durée hebdomadaire de travail ne dépasse pas la durée normale hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise. En revanche, si les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur plus de 5 jours, les parties au contrat sont en principe libres de déterminer la répartition des heures de travail sur les jours ouvrables de la semaine tout en respectant les limites de 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

En tout état de cause, heures supplémentaires comprises, la durée maximale de travail ne peut pas dépasser :

- 10 heures par jour; et
- 48 heures par semaine.

Il est à noter que dans certains secteurs strictement délimités dans lesquels il y a des pics d'activité saisonniers, une convention collective peut, sous certaines conditions, porter la durée maximale de travail à 12 heures par jour et à 60 heures par semaine.

• Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires désignent les heures de travail réalisées entre la durée normale de travail et la durée maximale de travail (voir supra). Une convention collective peut fixer des seuils inférieurs ou supérieurs, dans la limite de 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Le recours aux heures supplémentaires est limité aux situations suivantes :

- prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail ;
- permettre des travaux spéciaux (par exemple: l'établissement d'inventaires ou de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de compte) ;
- dans des cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public et en cas d'événements présentant un danger national ;
- pour des travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- pour des travaux d'urgence pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

Dans les trois premiers cas, le recours aux heures supplémentaires est subordonné à une procédure de notification ou d'autorisation du ministre du Travail. En effet, l'employeur doit notifier à l'Inspection du travail et des mines (ITM) une requête motivée avec l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés. En cas d'avis favorable de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés, la notification de la requête vaut autorisation, sans besoin d'attendre la décision explicite de l'ITM. En cas d'avis défavorable ou équivoque, une notification est insuffisante et la réalisation d'heures supplémentaires nécessite une autorisation du ministre du Travail qui statue sur la base de rapports établis par l'ITM et l'agence pour l'emploi (ADEM).

Les autres cas ne nécessitent pas de respecter une procédure spécifique. L'employeur doit simplement informer l'ITM en précisant les motifs ayant justifié le recours aux heures supplémentaires. Toutefois, si les heures supplémentaires consacrées à l'accomplissement des travaux visés ci-dessus se répartissent sur plus de 3 jours par mois, la procédure préalable de notification ou d'autorisation prévue est applicable et il faudra demander une autorisation.

Outre la notification préalable, l'employeur doit inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier spécifique à présenter lors des éventuels contrôles de l'ITM :

- toutes les prolongations de la durée normale du travail ;
- les heures travaillées les dimanches, les jours fériés légaux ou la nuit ;
- le paiement de ces heures.

L'employeur doit, en outre, adresser un relevé des heures supplémentaires à l'ITM.

La réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit, soit à l'attribution d'une repos compensateur, soit à une majoration de salaire. La possibilité de rémunérer les heures supplémentaires est toutefois limitée. En effet, le Code du travail ne prévoit que deux cas dans lesquels les heures supplémentaires font l'objet d'un paiement :

- pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise ;
- lorsque le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pu récupérer les heures effectuées.

En cas de paiement des heures supplémentaires, celle-ci sont majorées de 40%. En revanche, lorsqu'elle sont compensées par du repos, elles sont majorées de 50%. Ainsi, une heure supplémentaire donne droit à 1,5 heure de repos.

Les heures supplémentaires sont limitées à **2 heures par jour**, sauf travaux effectués en vue de faire face à un accident ou une urgence.

- **Les temps de repos et de pause**

Lorsque le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures, l'employeur doit prévoir un ou plusieurs temps de pause, sans que la loi n'en précise la durée. Ce temps de pause est en principe non rémunéré. Par ailleurs, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'au moins 11 heures au cours de chaque période de 24 heures.

Le repos hebdomadaire est, quant à lui, fixé à 44 heures et doit comprendre, dans la mesure du possible le dimanche. Des dérogations à l'attribution de ce repos hebdomadaire sont possibles sous certaines conditions.

Le Code du travail interdit, en principe, aux employeurs d'occuper leurs salariés les dimanches de minuit à minuit. Il existe toutefois des [exceptions](#) à cette règle.

2. La rémunération

Depuis la transposition de la directive (UE) 2018/957, les salariés détachés au Luxembourg doivent bénéficier d'une rémunération correspondant aux taux de salaires minima ainsi qu'à tous les éléments constitutifs du salaire fixés par une disposition légale, réglementaire, administrative, par une convention collective ou par un

accord interprofessionnel étendus. Ils bénéficient également de l'adaptation automatique du salaire à l'évolution du coût de la vie, comme les salariés luxembourgeois.

Depuis le 1^{er} avril 2023, le « salaire social minimum » est fixé à **2508,24 €**, par mois pour les salariés non qualifiés de 18 ans révolus à temps plein, c'est-à-dire travaillant 40 heures par semaine (soit un salaire horaire fixé à 14,50 €). Il est à noter qu'il existe un salaire minimum réduit pour les jeunes de 17 ans accomplis à 2006,59 € par mois, soit un taux horaire à 11,60 € et à 1881,18 € pour ceux de 15 et 16 ans accomplis, soit un taux horaire à 10,87 €.

Le salaire minimum applicable aux salariés qualifiés est majoré de 20% et est actuellement fixé à **3009,88 €** par mois. Sont des salariés qualifiés :

- les salariés qui exercent une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnées par un certificat officiel. Sont considérés comme certificats officiels, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) de l'enseignement secondaire technique ;
- les détenteurs d'un certificat de capacité manuelle (CCM) justifiant d'une pratique d'au moins 2 ans dans le métier dans lequel le certificat a été délivré ;
- le détenteur d'un certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) justifiant d'une pratique d'au moins 5 ans dans le métier dans lequel le certificat a été délivré ;
- à défaut de certificat, le salarié justifiant d'une expérience professionnelle minimale de 10 ans dans un métier déterminé ;
- dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique pendant au moins 6 ans de métier nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Afin de percevoir le salaire social minimum pour salariés qualifiés, il appartient aux salariés de prouver qu'ils ont la qualité de salarié qualifié (diplômes ou expériences concrètes) à leur employeur.

Pour les certificats délivrés par une autorité d'un pays autre que le Grand-Duché de Luxembourg et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude professionnelle technique (CATP), les dispositions du Code du travail exigent une équivalence reconnue par le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse sur avis du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. Il est à noter que le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) est compétent pour l'homologation des diplômes d'enseignement supérieur.

Les salaires minima et réels sont par ailleurs indexés à l'évolution du coût de la vie. Lorsque l'indice des prix à la consommation augmente ou diminue de 2,5 % au cours du semestre précédent, ceux-ci sont en principe adaptés dans les mêmes proportions. Toutefois, l'adaptation automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie s'applique, pour les salariés détachés, uniquement par rapport au salaire social minimum légal ou par rapport aux taux de salaires minima applicables en application d'une convention collective étendue.

Le salaire est payé mensuellement, au plus tard le dernier jour du mois calendaire.

3. Le remboursement des frais professionnels

Les règles relatives aux indemnités ou au remboursement des dépenses de voyage, de logement et de repas encourues par le salarié du fait de son détachement lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel au Luxembourg, ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail habituel vers un autre lieu de travail, sont intégrées au « noyau dur restreint ».

L'intégralité des indemnités directement liées au détachement sont considérées comme payées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues du fait du détachement et non pas comme de la rémunération, sauf si des dispositions législatives, réglementaires, administratives, une convention collective ou un accord interprofessionnel étendus applicables à la relation de travail déterminent ce qui relève de la rémunération ou des remboursements de frais.

4. Les conditions d'hébergement

Les conditions d'hébergement du salarié détaché lorsque l'employeur met à sa disposition un logement éloigné de son lieu de travail habituel sont intégrées au noyau dur restreint de droit du travail. Celles-ci doivent

répondre aux critères de salubrité, d'hygiène, de sécurité et d'habitabilité conformément à la loi luxembourgeoise. Le coût de l'hébergement est intégralement pris en charge par l'employeur.

Par ailleurs, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, à la suite de la communication écrite de l'ITM du non-respect de ces règles, est tenu :

- d'exiger aussitôt de l'employeur du salarié concerné de mettre un terme à cette situation, via une lettre recommandée avec accusé de réception. Cette obligation d'injonction s'applique à l'égard de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou encore d'un cocontractant d'un sous-traitant ;
- d'informer l'ITM en l'absence de réponse écrite de sa part dans un délai raisonnable, plafonné à 15 jours à compter de la notification de l'infraction. Le caractère raisonnable est défini en fonction de la durée du contrat de sous-traitance. En effet, l'employeur doit lui confirmer dans les meilleurs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il a procédé à la régularisation de la situation. Il doit également adresser le plus rapidement possible une copie de celle-ci à l'ITM.

5. Les congés payés

La durée des congés payés est de **26 jours ouvrables par an**, indépendamment de l'âge du salarié.

Les salariés peuvent prendre des congés payés après 3 mois de travail ininterrompus auprès du même employeur. La date des congés payés est, en principe, fixée selon les souhaits du salarié. Toutefois, l'employeur peut refuser les dates de congés demandées par les salariés en raison des besoins du service, des demandes justifiées d'autres salariés ou des absences injustifiées du salarié.

6. Les jours fériés

Il y a 11 jours fériés légaux au Luxembourg :

- Nouvel An (1^{er} janvier) ;
- Lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai ;
- Journée de l'Europe (9 mai) ;
- Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- Célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc (23 juin) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1^{er} novembre) ;
- 1^{er} jour de Noël (25 décembre) ; et
- 2^{ème} jour de Noël (26 décembre).

Si les jours fériés tombent un jour pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé, il a alors droit à la rémunération des heures qu'il aurait normalement travaillé ce jour-là.

Si le jour férié tombe un dimanche, le salarié a droit à un jour de repos compensateur à prendre dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question. Il en est de même si le jour férié tombe un jour ouvrable normalement non travaillé par le salarié.

Si le salarié est tenu de travailler un jour férié légal, il a droit à la rémunération suivante :

- la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été effectuées pendant ce jour au tarif horaire normal ;
- la rémunération des heures effectivement réalisées pendant ce jour de travail au tarif normal ;
- une majoration de 100% du tarif horaire normal des heures effectuées ce jour-là.

En pratique, la rémunération des heures effectuées un jour férié s'élève donc à 300%. Le salarié n'a pas droit à un jour de repos compensateur en pareil cas.

Il est à noter que le travail des jours fériés n'est pas autorisé de façon générale. Il faut que les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer le jour férié en question.

En plus des 11 jours fériés légaux, il existe des fêtes locales ou d'usage tels que le lundi de carnaval, le vendredi saint, le 2 novembre et le lundi de Kermesse à Luxembourg-Ville. Sauf dans les cas où une convention collective prévoit que les salariés bénéficient des jours fériés d'usage, les entreprises ne sont pas obligées d'accorder ces jours à leurs salariés.

7. La réglementation relative à la mise à disposition des salariés notamment par les entreprises de travail temporaire

Les règles relatives au détachement s'appliquent aux entreprises de travail intérimaire et aux entreprises qui mettent à disposition des salariés dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre, établies à l'étranger, qui détachent des salariés au Luxembourg pour les besoins d'une entreprise utilisatrice établie à l'étranger ou au Luxembourg.

Par ailleurs, l'entreprise utilisatrice, établie ou exerçant son activité au Luxembourg ou à l'étranger, doit informer l'employeur du salarié détaché (à savoir l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met à disposition des salariés dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre) des conditions applicables en matière de travail et d'emploi, notamment en matière de rémunération. L'entreprise utilisatrice établie à l'étranger et exerçant son activité temporairement au Luxembourg doit préalablement informer l'employeur du détachement du salarié concerné.

Est interdite l'activité exercée par un employeur en dehors des règles régissant le prêt temporaire de main d'œuvre et qui consiste à mettre des salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail à disposition de tiers qui utilisent ces salariés et qui exercent sur ceux-ci une part de l'autorité administrative et hiérarchique réservée normalement à l'employeur.

Les dispositions relatives au prêt de main d'œuvre sont assez strictes. En effet, les employeurs, autres que les entreprises de travail temporaire, peuvent être autorisés par le ministre du Travail, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition provisoire d'autres employeurs, en cas:

- de menace de licenciement ou de sous-emploi ;
- d'exécution d'un travail occasionnel, dans le même secteur d'activité, dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas à même d'y répondre par l'embauchage de personnel permanent ;
- de restructuration au sein d'un groupe d'entreprises (groupe de sociétés) ; et
- dans le cadre d'un plan de maintien de l'emploi.

En dehors de ces cas, le ministre du Travail peut exceptionnellement autoriser des employeurs, pour une durée qu'il détermine, à mettre leurs salariés à la disposition d'autres employeurs à condition et aussi longtemps que cette mise à disposition est couverte par une convention entre partenaires sociaux ayant qualité de conclure une convention collective.

Les règles en matière de mise à disposition de main-d'œuvre ne sont pas applicables à la fourniture de personnel effectuée par l'entreprise sur la base d'un contrat de louage d'ouvrage ou d'entreprise conclu dans le cadre de ses activités normales et permanentes.

La rémunération versée par l'entreprise d'origine au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification professionnelle ou de qualification professionnelle équivalente embauché dans les mêmes conditions comme salarié permanent par l'utilisateur.

Pour plus d'informations, voir [ici](#).

8. La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

L'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité. Dans ce cadre il doit notamment :

- nommer au moins un salarié chargé des activités liées à la protection et à la prévention des risques professionnels de l'entreprise ;
- informer et consulter les salariés sur les risques et les mesures de sécurité ;
- former les salariés sur la santé et la sécurité au travail en fonction de leurs activités et responsabilités ;
- évaluer et prévenir les risques professionnels ;
- restreindre l'accès aux zones de risque grave et spécifique aux seuls salariés ayant reçu des instructions adéquates ;
- déclarer tout accident du travail à l'Association d'Assurance contre les Accidents ;
- organiser les premiers secours, la lutte contre les incendies, l'évacuation des salariés, l'exposition aux dangers graves et immédiats.

Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail sont disponibles [ici](#).

9. Règlementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher et des enfants et des jeunes

La femme enceinte ne peut être occupée pendant les 8 semaines précédant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal) et pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement (congé postnatal). Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal.

De plus, des mesures spécifiques s'appliquent aux salariés enceintes, venant d'accoucher et qui allaitent notamment en matière d'heures supplémentaires, de travail de nuit, de travaux exposant à des dangers et de licenciement. Des informations complémentaires sont disponibles [ici](#).

Le travail des élèves et étudiants est également réglementé. Des informations sont disponibles sur le [site internet de l'ITM](#)

10. Égalité et non-discrimination

Toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un des motifs limitativement énumérés par la loi est interdite. Ces motifs sont :

- le sexe, y compris la grossesse et le congé de maternité ;
- l'état familial ;
- l'état matrimonial ;
- la religion ;
- les convictions ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- le handicap ;
- la race ;
- l'ethnie.

En outre, les salariés effectuant un travail de valeur égale, tel que défini dans le Code du travail, doivent bénéficier d'une égalité salariale.

B. Noyau dur élargi

Lorsque le détachement dure plus de 12 mois, les travailleurs détachés doivent se voir garantir, à partir du treizième mois, l'application d'un « noyau dur élargi » de droit du travail luxembourgeois composé des :

- dispositions législatives, réglementaires ou administratives ;
- conventions collectives et accords interprofessionnels étendus.

Cela signifie que les salariés détachés bénéficieront de l'ensemble des règles de droit du travail qui s'applique aux salariés locaux.

Exceptions :

Toutefois, lors de l'application de ce noyau dur élargi, l'employeur n'est pas tenu d'appliquer au salarié détaché les dispositions relatives :

- à la conclusion et à la rupture du contrat de travail ;
- aux régimes de retraite complémentaire.

II- Formalités à accomplir

Avant de détacher des salariés au Luxembourg, et quelle que soit la durée du détachement, l'employeur étranger est tenu de respecter un certain nombre de formalités (A). Par ailleurs, plus spécifiquement, lorsque le détachement dépasse 12 mois, il peut demander le prolongement de l'application du noyau dur restreint pendant six mois supplémentaires via une notification motivée (B).

A. Formalités pour détacher des salariés

- **Obligation de déclaration et de nommer une personne de référence**

L'entreprise détachante doit, au plus tard dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois et quelle que soit la nature ou la durée du détachement, en informer l'ITM, en lui communiquant sur la [plateforme électronique](#) dédiée, les éléments suivants indispensables à l'obtention du badge social ainsi qu'au contrôle légal à effectuer par l'ITM:

1. les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif (celles de l'entreprise utilisatrice le cas échéant);
2. l'identité et l'adresse au Luxembourg de la personne morale ou physique déterminée librement et clairement par l'entreprise détachante, présente sur le territoire luxembourgeois, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'ITM et les autres autorités compétentes en matière de respect des conditions liées au détachement ;
3. la date de début et de fin du détachement et la durée prévue du détachement, conformément au contrat de prestation de services ;
4. le lieu d'hébergement du salarié détaché si celui-ci diffère de son lieu de résidence habituelle ;
5. l'identité, l'adresse, ainsi que les coordonnées électroniques et téléphoniques de l'entreprise sous-traitante directe, le cas échéant ;
6. les données d'identification et l'adresse du maître d'ouvrage, du donneur d'ordre, de l'entreprise sous-traitante, de leurs cocontractants respectifs ainsi que de leurs représentants effectifs qui contractent avec l'employeur détachant, le cas échéant, les données d'identification de l'entreprise utilisatrice et de son représentant effectif ;
7. le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux;
8. les noms, prénoms, dates de naissance, nationalité et professions des salariés détachés ainsi que leur date de naissance et leur lieu de résidence habituelle ;
9. la nature des services effectués.

Toute modification ultérieure, notamment du lieu ou de l'objet du travail, devra être signalée par le même biais à l'ITM. A noter également que les documents doivent toujours être traduits en langue française ou allemande s'ils n'ont pas été établis dans l'une de ces langues.

Les salariés détachés doivent se faire remettre par leur employeur leur « badge social » émis lors de la déclaration de détachement. Ils devront le présenter sur demande en cas de contrôle de l'ITM.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui contracte avec un prestataire de services détachant des salariés au Luxembourg est obligatoirement tenu de vérifier que ce dernier a correctement déclaré le détachement à l'ITM dès le début de la prestation de services. A défaut, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit communiquer à l'ITM, via la plateforme électronique dédiée, une déclaration reprenant les informations nécessaires, et ce dans les huit jours suivant le début du détachement ainsi qu'une copie du contrat de prestation de services.

- **Obligation de transmettre certains documents**

Par ailleurs, l'entreprise détachante est tenue de conserver pendant la durée du détachement sur le lieu de travail du salarié détaché au Luxembourg ou dans tout lieu accessible à la personne de référence et devant être présenté, sur format papier ou électronique, dans le délai imparti à la demande de l'ITM ou des autres autorités compétentes, les documents suivants:

1. 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 ;
2. l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1, à défaut, la preuve d'une affiliation du salarié auprès des organismes de sécurité sociale auxquels les salariés sont affiliés, qui couvre toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois ;
3. la copie du contrat de travail ou tout document équivalent au sens de la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, telle que transposée par la législation de l'Etat compétent, délivrée par l'autorité de contrôle compétente du pays dans lequel l'entreprise détachante a son siège ou effectue habituellement ses prestations ;
4. les fiches de salaire ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement ;

5. les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois ;
6. une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois.

- **Salariés détachés ressortissants de pays tiers**

Un titre de séjour ou bien une autorisation de travail pour tout salarié non-ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou d'un pays membre de l'EEE ou de la Suisse (pays assimilé), qui est détaché pour une durée supérieure à 3 mois sur le territoire luxembourgeois, est à solliciter par l'entreprise détachante auprès du Ministère des Affaires étrangères et européennes, au Service permis de travail.

B. Formalités pour prolonger le noyau dur restreint

Le maintien de l'application du « noyau dur restreint » peut être porté à 18 mois à condition que l'entreprise détachante envoie une notification motivée à l'ITM, sur la [plateforme électronique](#) dédiée, avant la fin de la période de 12 mois de détachement. La loi ne précise pas les mentions que doit contenir cette notification.

Les périodes de détachement successives de travailleurs détachés au Luxembourg par un même employeur pour effectuer la même tâche au même endroit sont comptabilisées dans la durée totale du détachement.