



Détachement et mobilité intra-groupe de travailleurs salariés, ressortissants de pays tiers

1. Détachement

Opérations dans le cadre d'une prestation de services transnationale, effectuées par des entreprises qui détachent un travailleur sur le territoire du Grand-Duché, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement.

Il s'agit d'une **affectation temporaire** par l'employeur d'un salarié à un lieu d'exécution du contrat de travail différent de celui fixé par le contrat. Pendant la période de détachement, la relation de travail entre employeur et travailleur détaché doit être **maintenue**.

L'article L.141-1 du code du travail prévoit trois hypothèses couvrant les employés envoyés sur le territoire du Grand-Duché.

Art. L.141-1 (2) On entend notamment par détachement au sens du paragraphe (1) qui précède, les opérations suivantes effectuées par les entreprises concernées, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le salarié pendant la période de détachement:

- 1. le détachement d'un salarié, même pour une durée courte ou prédéterminée, pour le compte et sous la direction des entreprises, telles que visées au paragraphe (1) du présent article, sur le territoire du Grand-Duché de 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, même pour une durée courte ou prédéterminée, d'un salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg 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, sans préjudice de l'application du titre III du présent livre, par une entreprise de travail intérimaire, ou dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre, d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, et ce même pour une durée courte ou prédéterminée.*

Les détachements visés aux points 1. à 3. qui précèdent doivent avoir lieu dans le cadre d'un contrat de prestations de services portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat.

On entend par salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du GD de Luxembourg, pendant la durée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestations de services a été conclu. Le salarié étranger est envoyé au Luxembourg pour une durée limitée, avec maintien d'un lien de subordination avec l'entreprise qui le détache.

Habituellement =

- entreprise établie dans l'UE : pas d'ancienneté minimale requise avant le détachement
- Conformément à la directive, la notion d'« emploi régulier et habituel » n'est pas assortie d'une condition de résidence ou d'emploi d'une durée déterminée dans l'Etat d'établissement de l'entreprise prestataire de services

- entreprise établie hors UE : ancienneté minimale de 6 mois- contrat de travail à durée indéterminée (article 48§4 loi sur la libre circulation des personnes et l'immigration)

Durée déterminée =

La durée limitée s'apprécie en fonction de la durée, de la fréquence, de la périodicité et de la continuité de la prestation de services ainsi qu'en relation avec la nature de l'activité qui fait l'objet du détachement (article L.141-1 §3 du Code du travail).

Contrat de prestation de services transnationale =

conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services établi ou exerçant son activité au Luxembourg et portant sur un objet ou une activité précise limitée dans le temps et prenant fin avec l'exécution de l'objet du contrat

La loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration, contrairement au Code du travail fait une distinction entre les entreprises situées hors UE et celles se trouvant dans l'UE.

L'article 48 de la loi concerne les entreprises situées hors UE qui détachent des ressortissants de pays tiers vers le Luxembourg :

1. Le détachement temporaire doit se faire dans le cadre d'un **contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services** exerçant son activité au Luxembourg
2. C'est **l'entreprise d'envoi** qui demande l'obtention d'une autorisation de détachement en spécifiant les travailleurs à détacher, la nature et la durée du travail à effectuer et les circonstances exceptionnelles permettant d'admettre que le marché de l'emploi national n'est pas atteint.
3. L'entreprise d'envoi effectuant le détachement doit fournir la preuve que le travailleur salarié est lié à elle par un contrat de travail à durée indéterminée et ceci depuis au moins six mois avant le détachement.
4. Pour pouvoir établir une autorisation de séjour, il y a lieu de joindre les pièces nécessaires au séjour du travailleur : passeport, acte de naissance, casier judiciaire
5. L'entreprise d'envoi recevra une **autorisation collective de détachement** pour la durée effective prévue pour l'accomplissement de la prestation de services ainsi que les autorisations de séjour pour les salariés détachés.
6. La commission consultative pour travailleurs salariés **peut** être saisie en cas de demande d'autorisation de détachement pour vérifier si le marché de l'emploi national est atteint.
7. Une copie de l'autorisation collective est transmise à l'ITM et à l'ADEM
8. Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles dûment prouvées que l'autorisation de détachement peut être prorogée si la prestation de services n'a pas pu être achevée dans le délai prévu initialement. C'est l'entreprise d'envoi qui introduira une demande de renouvellement dûment motivée.
9. Les travailleurs salariés détachés qui sont autorisés au séjour devront convertir l'autorisation de séjour en titre de séjour dans les trois mois de leur arrivée à Luxembourg.

L'article 49 de la loi concerne les entreprises situées dans l'UE qui détachent des salariés ressortissants de l'Union ou de pays tiers vers le Luxembourg

Dans le cadre d'un contrat de prestation de services transnationale, l'entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union, un autre Etat partie à l'Accord sur l'Espace économique européen ou la Confédération suisse peut détacher librement ses travailleurs salariés, quelle que soit leur nationalité du moment que les travailleurs détachés ont pendant la durée du détachement le **droit de travailler et de séjourner** dans le pays dans lequel l'entreprise d'envoi est établie.

Le salarié ressortissant d'un pays tiers régulièrement et habituellement employé par un prestataire de services européen, n'est pas soumis à la possession d'une nouvelle autorisation de travail lorsqu'il vient temporairement au Luxembourg pour effectuer une prestation. Pour une prestation supérieure à trois mois, il doit cependant posséder un titre de séjour portant la mention "salarié d'un prestataire de services

communautaire" complétée des nom et raison sociale du prestataire et du destinataire de service au Grand-Duché de Luxembourg, qu'il se verra **délivrer de plein droit**, c.à.d. que l'administration se borne à constater que les conditions d'obtention sont requises.

2. La mobilité intragroupe

Salarié détaché = salarié travaillant <u>habituellement</u> à l'étranger et qui est envoyé sur le territoire du GD de Luxembourg, dans un établissement appartenant à l'entreprise d'envoi ou dans une entreprise appartenant au groupe dont fait partie l'entreprise d'envoi, pendant <u>la durée déterminée</u> par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le <u>contrat de prestations de services</u> a été conclu • contrat de prestations de services entre l'entreprise d'envoi et l'entreprise d'accueil • Activité précise limitée dans le temps • maintien de la relation de travail entre employeur et travailleur détaché • maintien d'un lien de subordination avec l'entreprise d'envoi qui détache L'activité salariée effectuée en vertu d'une autorisation de détachement ne confère pas de droit à l'obtention du titre de séjour « travailleur salarié » visé à l'article 43 de la loi.	Salarié transféré : le travailleur salarié lié par un contrat de travail à <i>durée indéterminée</i> à l'entreprise d'envoi effectuant le transfert et occupé depuis un certain temps dans cette entreprise à des tâches déterminées pour lesquelles il a acquis une <u>expérience professionnelle</u> certaine dont il fera bénéficier l'entreprise d'accueil. • contrat de travail à durée indéterminée entre l'entreprise d'envoi et le salarié • conclusion d'un nouveau contrat de travail entre l'entreprise d'accueil et le salarié pour un <u>travail spécifique</u> et une <u>durée déterminée</u> • suspension de la relation de travail entre employeur et travailleur transféré • lien de subordination avec l'entreprise d'accueil L'activité salariée effectuée en vertu d'une autorisation de transfert ne confère pas de droit à l'obtention du titre de séjour « travailleur salarié » visé à l'article 43 de la loi.
--	--