

Quelles sont les règles fiscales applicables au salarié détaché ?

Réponse courte

Le salarié détaché reste en principe imposable au Luxembourg sur l'ensemble de ses **revenus mondiaux**, sous réserve des conventions fiscales bilatérales applicables. L'employeur luxembourgeois doit continuer à effectuer la **retenue à la source** selon les barèmes luxembourgeois, et le salarié doit déclarer tous ses revenus dans sa **déclaration annuelle** d'impôt sur le revenu au Luxembourg.

Si le salarié acquiert la **résidence fiscale** dans l'État d'accueil ou si la convention fiscale prévoit une imposition différente, la double imposition éventuelle est neutralisée par les mécanismes prévus dans la convention (méthode de l'exemption ou de l'imputation). L'employeur doit également respecter les **obligations déclaratives** dans l'État d'accueil, assurer la ventilation précise des jours de travail sur le certificat de rémunération et conserver tous les justificatifs relatifs au détachement.

Définition

Le salarié détaché est un travailleur envoyé temporairement par son employeur établi au Luxembourg pour exercer une activité professionnelle dans un autre État, tout en maintenant le **lien contractuel** avec l'employeur luxembourgeois. Le détachement entraîne des conséquences spécifiques sur le **régime fiscal** applicable au salarié.

Questions fréquentes

Comment éviter la double imposition en détachement ?

La double imposition est neutralisée par les conventions fiscales bilatérales via la méthode de l'exemption ou de l'imputation. Le salarié fournit à l'Administration des contributions directes les justificatifs d'imposition à l'étranger pour bénéficier de la neutralisation.

Faut-il respecter des obligations déclaratives dans l'État d'accueil ?

Oui, l'employeur doit respecter les obligations déclaratives propres à l'État d'accueil. Selon les conventions fiscales et le droit local, des déclarations spécifiques peuvent être exigées (registre du personnel, déclaration de présence, attestation fiscale).

L'employeur doit-il ventiler les jours de travail à l'étranger ?

Oui, l'employeur doit assurer une ventilation précise des jours de travail à l'étranger sur le certificat de rémunération. Cette ventilation est essentielle pour la déclaration fiscale du salarié et l'application des conventions de double imposition.

Que se passe-t-il si le salarié devient résident fiscal du pays d'accueil ?

Si le salarié acquiert la résidence fiscale dans l'État d'accueil ou si la convention prévoit une imposition différente, l'imposition est partagée entre les deux États selon les règles conventionnelles. La double imposition éventuelle est neutralisée par les mécanismes prévus.

Quelles sont les règles fiscales applicables au salarié détaché ?

Le salarié détaché reste en principe imposable au Luxembourg sur ses revenus mondiaux, sous réserve des conventions fiscales bilatérales. L'employeur effectue la retenue à la source selon les barèmes luxembourgeois et le salarié déclare tous ses revenus au Luxembourg.

Quels justificatifs conserver pour le détachement ?

L'employeur doit conserver tous les justificatifs relatifs au détachement : avenant, formulaire A1, fiches de salaires, certificats de rémunération avec ventilation des jours et déclarations fiscales. Cette conservation garantit la traçabilité en cas de contrôle fiscal.

Conditions d'exercice

La situation fiscale du salarié détaché dépend de plusieurs critères juridiques.

Condition	Détail
Contrat de travail	Soumis au droit luxembourgeois, avec maintien du lien de subordination
Mission temporaire	Durée maximale de 24 mois, sauf exceptions (règlement 883/2004)
Rémunération	Versée par l'employeur luxembourgeois pendant le détachement
Non-intégration	Le salarié ne doit pas être intégré durablement dans l'entreprise d'accueil
Égalité de traitement	Respect du principe de non-discrimination (art. L.241-1)
Traçabilité	Documentation du détachement et encadrement humain du salarié

Modalités pratiques

Le traitement fiscal du salarié détaché suit des règles précises selon sa situation de résidence.

Aspect	Détail
Résidence fiscale	Si maintenue au Luxembourg (art. 2 LIR) : imposition sur les revenus mondiaux
Retenue à la source	Maintenue par l'employeur selon les barèmes luxembourgeois (art. 136 LIR)
Double imposition	Neutralisée par la convention fiscale applicable
Déclaration annuelle	Le salarié déclare l'ensemble de ses revenus (art. 157 LIR)
Obligations dans l'État d'accueil	Respect des obligations déclaratives selon la législation locale
Conservation	Justificatifs relatifs au détachement à conserver

Pratiques et recommandations

Vérifier la résidence fiscale du salarié et la durée prévue de la mission avant le détachement permet d'anticiper les conséquences fiscales. **Analyser** la convention fiscale applicable entre le Luxembourg et le pays d'accueil est indispensable pour éviter toute double imposition. **Inform**er le salarié de ses obligations déclaratives tant au Luxembourg que dans l'État d'accueil garantit la transparence. **Formaliser** le détachement par un avenant précisant

la durée, la rémunération, le maintien de la sécurité sociale et les modalités de prise en charge des impôts est conseillé. **Conserver** tous les justificatifs (ordre de mission, bulletins de salaire, attestations de résidence) prépare aux éventuels contrôles fiscaux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 20 juin 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Art. 2 de la LIR du 4 décembre 1967	Résidence fiscale
Art. 136 de la LIR	Retenue à la source
Art. 157 de la LIR	Obligations déclaratives
Conventions fiscales bilatérales	Publiées au Mémorial, en vigueur au 1er janvier 2025

Il est impératif de procéder à une analyse individualisée de chaque situation de détachement, en tenant compte de la convention fiscale applicable et de la durée effective de la mission. L'absence de traçabilité peut entraîner des risques de redressement fiscal.

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.