

Le recrutement d'un expatrié via une succursale luxembourgeoise est-il possible ?

Réponse courte

Oui, une succursale luxembourgeoise d'une société étrangère peut recruter un salarié expatrié, à condition d'être immatriculée au **Registre de Commerce et des Sociétés** et de disposer d'un représentant légal habilité à engager la société mère (article 160 de la loi modifiée du 10 août 1915).

Le recrutement doit respecter le droit du travail luxembourgeois. Pour les ressortissants de l'**UE/EEE/Suisse**, seule une déclaration d'arrivée est requise ; pour les ressortissants de **pays tiers**, une autorisation de séjour et un permis de travail sont obligatoires avant l'embauche (articles L.622-1 et suivants du Code du travail). La succursale doit rédiger un contrat conforme, effectuer la déclaration préalable auprès du **CCSS** et garantir l'**égalité de traitement** entre tous les salariés.

Définition

Une succursale luxembourgeoise est un établissement stable ouvert par une société étrangère sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Elle ne possède pas de personnalité juridique distincte de la société mère, mais dispose d'une autonomie opérationnelle pour ses activités commerciales ou industrielles.

Le recrutement d'un expatrié correspond à l'engagement, par la succursale, d'un salarié qui n'est ni ressortissant luxembourgeois ni résident au Luxembourg au moment de l'embauche. Ce processus implique l'application du droit du travail luxembourgeois et des règles spécifiques relatives à l'emploi de travailleurs étrangers.

Conditions d'exercice

La succursale doit être immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés (RCS) et disposer d'un établissement stable effectif au Luxembourg. Elle peut conclure des contrats de travail au nom de la société mère, à condition de disposer d'un représentant légal habilité à engager la société, conformément à l'article 160 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales.

Pour les ressortissants de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse, aucune autorisation de travail préalable n'est requise, mais une déclaration d'arrivée auprès de la commune de résidence est obligatoire (article 38 de la loi modifiée du 29 août 2008). Pour les ressortissants de pays tiers, l'obtention préalable d'une autorisation de séjour et d'un permis de travail salarié est impérative (articles L.622-1 et suivants du Code du travail).

La succursale doit respecter l'égalité de traitement entre les salariés (articles L.131-1 et suivants du Code du travail), assurer la traçabilité des démarches administratives et garantir l'encadrement humain du processus de recrutement.

Modalités pratiques

Le recrutement d'un expatrié nécessite la rédaction d'un contrat de travail conforme au Code du travail luxembourgeois, mentionnant la succursale comme lieu d'affectation et la société mère comme employeur (articles L.121-1 à L.121-7 du Code du travail). La déclaration préalable à l'embauche (DPA) doit être effectuée auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) sous le numéro d'immatriculation de la succursale (articles 1er, 7, 8, 10 et suivants du Code de la sécurité sociale).

Pour les salariés ressortissants de pays tiers, la demande d'autorisation de séjour doit être introduite auprès du ministère de l'Immigration, accompagnée d'une copie du contrat de travail signé (articles 38 et suivants de la loi modifiée du 29 août 2008). La succursale est responsable du respect des obligations sociales, fiscales et déclaratives afférentes à l'emploi du salarié expatrié, notamment l'inscription au CCSS, la tenue d'un registre du personnel (article L.211-1 et suivants du Code du travail) et la déclaration auprès de l'Administration des contributions directes.

Le respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que la conformité des déclarations auprès des organismes sociaux et fiscaux, sont obligatoires pour tout employeur.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier la capacité de représentation du dirigeant de la succursale avant toute signature de contrat. Le contrat de travail doit préciser la relation entre la succursale, la société mère et le salarié, ainsi que les éventuelles clauses de mobilité internationale ou de détachement, rédigées avec rigueur pour éviter toute requalification ou contestation.

Il convient d'anticiper les délais d'obtention des autorisations administratives pour les ressortissants de pays tiers et de veiller à la conformité des déclarations auprès des organismes sociaux et fiscaux luxembourgeois. La succursale doit également tenir à jour un registre du personnel, respecter les obligations en matière de santé et sécurité au travail, et garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 à L.121-7 Code du travail	Contrat de travail
Art. L.131-1 et s. Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.622-1 et s. Code du travail	Travail des étrangers
Art. L.211-1 et s. Code du travail	Déclarations et obligations de l'employeur
Art. 38 et s. Loi du 29 août 2008	Conditions d'entrée et de séjour des étrangers
Art. 160 et s. Loi du 10 août 1915	Règles relatives aux succursales
Art. 1er, 7, 8, 10 Code de la sécurité sociale	Immatriculation et obligations sociales
Jurisprudence nationale	Capacité d'engagement des succursales

Toute infraction aux règles relatives à l'emploi des étrangers expose la succursale et la société mère à des sanctions administratives et pénales.

Anticipez les délais d'obtention des autorisations de séjour et de travail pour les ressortissants de pays tiers. L'absence d'autorisation régulière entraîne la nullité du contrat de travail et expose l'employeur à des sanctions pour emploi illégal.

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.