Quelles règles s'appliquent aux salariés expatriés au Luxembourg ?

Réponse courte

L'expatriation d'un salarié vers le Luxembourg suppose un **avenant écrit** au contrat, qui fixe la durée, les fonctions, la rémunération et la prise en charge des frais : la modification touche des clauses essentielles (art. L.121-7 CT). Le salarié obtient le titre de séjour correspondant à sa nationalité et se déclare à la commune dans les huit jours de son installation.

L'**affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise** est due dès le premier jour d'activité, sauf maintien du régime d'origine au titre des règlements européens de coordination, attesté par le formulaire A1. La rémunération respecte le salaire social minimum — 2 771,33 € par mois pour un salarié non qualifié — et la convention collective applicable, à égalité avec les salariés locaux occupant un poste comparable.

Les indemnités d'expatriation et les avantages en nature entrent en principe dans l'assiette cotisable et imposable (art. 33 et 34 CSS), sous réserve du régime fiscal des impatriés. L'employeur conserve la trace de chaque démarche : c'est sur lui que pèse la preuve en cas de contrôle.

Définition

Un **salarié expatrié** au Luxembourg est un travailleur installé durablement au Luxembourg pour exercer son activité professionnelle, avec transfert de son centre d'intérêts professionnels. Il se distingue du **salarié détaché** — qui reste temporairement au Luxembourg pour une mission limitée tout en conservant son affiliation au régime SS de son pays d'origine — par la durée et le caractère durable de son installation. L'expatrié acquiert généralement le statut de **résident fiscal luxembourgeois** dès que son séjour excède **183 jours par an** (art. 2 de la loi du 4 décembre 1967 sur l'impôt sur le revenu).

Questions fréquentes

L'expatrié doit-il être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise ?

Oui, l'affiliation est obligatoire dès le premier jour d'activité au Luxembourg, sauf application d'un règlement européen de coordination (maintien du régime d'origine avec formulaire A1 pour les expatriés détachés temporairement, max 24 mois). Déclaration au CCSS sous huit jours via SECUline.

L'expatrié doit-il respecter le SSM luxembourgeois ?

Oui, la rémunération doit respecter le salaire social minimum (2.703,74 euros mensuel en 2026 pour le non-qualifié) et les conventions collectives applicables, avec égalité de traitement par rapport aux salariés locaux sur des postes comparables. Le SSM est d'ordre public (art. L.222-7 CT).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les indemnités d'expatriation sont-elles soumises à cotisations ?

En principe, les indemnités d'expatriation et avantages en nature sont soumis à cotisations sociales et impôt sur le revenu. Des exonérations sont prévues par la loi du 19 décembre 2020 sur le régime fiscal des impatriés (art. 115-13 et s. de la loi du 4 décembre 1967).

Quel délai pour déclarer l'expatrié à la commune ?

L'expatrié doit être déclaré à la commune dans les 8 jours suivant son installation au Luxembourg. Cette formalité administrative est obligatoire pour tous les nouveaux résidents et permet l'inscription au registre national des personnes physiques, avec obtention du matricule à 13 chiffres.

Quel régime fiscal pour les expatriés au Luxembourg ?

La loi du 19 décembre 2020 sur le régime fiscal des impatriés prévoit des exonérations spécifiques pour certaines indemnités et avantages d'expatriation, sous conditions strictes (art. 115-13 et s. loi du 4 décembre 1967). L'employeur vérifie l'éligibilité auprès de l'Administration des contributions directes.

Quelles règles s'appliquent aux salariés expatriés au Luxembourg ?

Avenant écrit obligatoire au contrat précisant durée, fonctions, rémunération et frais d'expatriation (logement, scolarité, déplacements), conformément à l'article L.121-7 CT. Titre de séjour adapté selon nationalité (UE ou pays tiers) et déclaration à la commune dans les 8 jours suivant l'installation.

Conditions d’exercice

Obligation	Détail	Base légale
Avenant au contrat	Modification de clauses essentielles ? accord écrit exprès du salarié obligatoire	Art. **L.121-7 CT**
Citoyen de l'Union	Enregistrement auprès de la commune ; aucun titre de séjour préalable	Loi modifiée du 29 août 2008 sur la libre circulation des personnes et l'immigration
Ressortissant de pays tiers	Autorisation de séjour délivrée par le ministre ayant l'Immigration dans ses attributions	Loi modifiée du 29 août 2008
Déclaration communale	Dans les huit jours suivant l'installation	Loi modifiée du 19 juin 2013 relative à l'identification des personnes physiques
Affiliation CCSS	Dès le premier jour d'activité (sauf coordination UE avec formulaire A1)	Art. 1er CSS
SSM	Rémunération ? 2 771,33 €/mois (indice 992,24 — depuis le 1er juin 2026)	Art. L.222-1 et s. CT

Modalités pratiques

Deux questions se règlent séparément : la législation de sécurité sociale applicable, réglée par les règlements européens, et le traitement fiscal des avantages, réglé par la loi sur l'impôt sur le revenu.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Traitement	Base légale
Législation applicable	Certificat A1 ; maintien de l'affiliation d'origine jusqu'à 24 mois en détachement	Règlement (CE) n° 883/2004, art. 12
Pluriactivité	Législation de l'État de résidence si le salarié y exerce au moins 25 % de son activité	Règlement (CE) n° 883/2004, art. 13
Avenant au contrat	Durée, fonctions, rémunération, avantages, conditions de retour	Art. L.121-4 CT
Avantages en nature	Compris dans l'assiette de cotisation, même non exprimés en espèces ; valorisés selon les barèmes de l'ACD	Art. 33 et 34 CSS
Conditions de travail	Durée du travail (L.211-1 et s.), congés de 26 jours (L.233-4), sécurité (L.312-1 et s.)	Code du travail
Déclaration	Toute modification du contrat déclarée au Centre commun dans les huit jours	Art. 425 CSS

L'avenant au contrat doit préciser au minimum : la durée de l'expatriation, les fonctions exercées, la rémunération (salaire de base, indemnités spécifiques, avantages en nature), les modalités de prise en charge des frais annexes (logement, scolarité, déplacements) et les conditions de retour. À défaut d'avenant écrit, toute modification défavorable est nulle et le salarié peut refuser (art. L.121-7 CT).

Les **avantages en nature** (logement, véhicule) sont valorisés selon les barèmes ACD et intégrés à l'assiette cotisable CCSS. Les rémunérations d'expatriation peuvent relever du **régime fiscal des impatriés**, refondu par la loi budgétaire du 20 décembre 2024 : depuis l'année d'imposition 2025, il prend la forme d'une exonération d'une part de la rémunération annuelle brute, plafonnée et accordée sur demande auprès de l'ACD, des dispositions transitoires régissant les bénéficiaires de l'ancien régime. Sa vérification relève du conseil fiscal, non des seules données de paie.

Les conditions de travail doivent être conformes au droit luxembourgeois : durée du travail (art. L.211-1 et s. CT), congés annuels (26 jours ouvrables — art. L.233-4 et s. CT), jours fériés (11 jours) et conventions collectives applicables.

Pratiques et recommandations

La formalisation de l'ensemble des conditions d'expatriation dans un **avenant détaillé** est la première garantie juridique pour l'employeur. Cet avenant doit être signé avant le départ — un accord verbal ne suffit pas en cas de litige sur les conditions de retour ou la rémunération. Anticipez les démarches administratives (visa, titre de séjour, inscription CCSS, immatriculation communale) pour éviter tout risque de travail illégal (art. L.572-1 CT).

Pour les questions fiscales, notamment en cas de **double imposition** (convention fiscale applicable entre le Luxembourg et le pays d'origine), il est conseillé de solliciter un **rescrit fiscal** auprès de l'ACD avant l'arrivée du salarié. L'application du régime impatriés doit être demandée dès la première déclaration fiscale — elle ne peut pas être sollicitée a posteriori pour les années passées. Un accompagnement à l'installation (logement, scolarité,

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

intégration) facilite l'adaptation et réduit le risque de rupture anticipée de la mission.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-7 CT	Modification de clauses essentielles du contrat : accord écrit obligatoire du salarié
Art. L.222-1 et s. CT	Salaire social minimum applicable aux expatriés
Art. L.211-1 et s. CT	Durée du travail au Luxembourg
Art. L.233-4 et s. CT	Congés annuels payés (26 jours ouvrables)
Art. L.572-1 CT	Interdiction du travail illégal
Loi modifiée du 29 août 2008	Libre circulation des personnes et immigration : enregistrement des citoyens de l'Union, autorisation de séjour des ressortissants de pays tiers
Loi modifiée du 19 juin 2013	Identification des personnes physiques : déclaration d'arrivée à la commune
Art. 1er CSS	Affiliation obligatoire à la sécurité sociale dès le 1er jour d'activité
Loi du 19.12.2020	Régime fiscal des impatriés (exonération partielle d'IR)
Art. 2, loi du 4.12.1967	Résidence fiscale luxembourgeoise (> 183 jours/an)
Règlement (CE) n° 883/2004	Coordination SS Europe ; formulaire A1 pour maintien régime d'origine

L'article **L.121-4 CT** (mentions obligatoires du contrat de travail) est distinct de **L.121-7 CT** (modification de clauses essentielles) — c'est L.121-7 qui fonde l'obligation d'avenant écrit pour l'expatriation. Le **régime fiscal des impatriés** a été refondu par la loi budgétaire du 20 décembre 2024, avec effet à l'année d'imposition 2025 : ne pas raisonner sur l'ancien dispositif de la loi du 19 décembre 2020, dont seules les dispositions transitoires survivent.

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.