

# Quelles règles s'appliquent aux salariés expatriés au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un salarié expatrié au Luxembourg doit faire l'objet d'un **avenant écrit** à son contrat de travail précisant la durée, les fonctions, la rémunération et les modalités de prise en charge des frais d'expatriation (logement, scolarité, déplacements). Cet avenant est obligatoire car il modifie des clauses essentielles du contrat initial et requiert l'accord exprès du salarié (art. **L.121-7 CT**). Le salarié doit également obtenir un **titre de séjour adapté** selon sa nationalité (UE ou pays tiers) et être déclaré à la commune dans les **8 jours** suivant son installation.

L'affiliation à la **sécurité sociale luxembourgeoise** est obligatoire dès le premier jour d'activité — sauf application d'un règlement européen de coordination (maintien du régime d'origine avec formulaire A1 pour les expatriés détachés temporairement). La rémunération doit respecter le **salaires social minimum** (2 703,74 €/mois en 2026) et les conventions collectives applicables, avec égalité de traitement par rapport aux salariés locaux sur des postes comparables.

Les indemnités d'expatriation et avantages en nature sont en principe soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, sauf exonérations 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). L'employeur doit garantir la conformité des conditions de travail et assurer la traçabilité de toutes les démarches administratives.

## 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).

## Conditions d'exercice

Obligation	Détail	Base légale
<b>Avenant au contrat</b>	Modification de clauses essentielles ? accord écrit exprès du salarié obligatoire	Art. <u>L.121-7 CT</u>
<b>Titre de séjour (UE)</b>	Procédure simplifiée — enregistrement communal	Art. 40, loi du 29.08.2008
<b>Titre de séjour (pays tiers)</b>	Autorisation préalable du ministère de l'Immigration	Art. 38 et s., loi du 29.08.2008
<b>Déclaration communale</b>	Dans les <b>8 jours</b> suivant l'installation	Art. 8, loi du 7.08.1982
<b>Affiliation <u>CCSS</u></b>	Dès le premier jour d'activité (sauf coordination UE avec formulaire A1)	Art. 1er CSS
<b>SSM</b>	Rémunération ? 2 703,74 €/mois (indice 968,04 — 2026)	Art. <u>L.222-1</u> et s. CT

## Modalités pratiques

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 **indemnités d'expatriation** peuvent bénéficier du **régime fiscal impatriés** (loi du 19 décembre 2020) sous conditions : exonération partielle d'impôt sur certains frais remboursés et primes d'impatriation, sur demande expresse auprès de l'ACD. Ce régime s'applique aux salariés recrutés à l'étranger ou déplacés par un groupe international qui n'ont pas été résidents fiscaux luxembourgeois pendant les 5 années précédant leur arrivée.

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

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-7 CT</a>	Modification de clauses essentielles du contrat : accord écrit obligatoire du salarié
Art. <a href="#">L.222-1 et s. CT</a>	Salaires sociaux minimums applicables aux expatriés
Art. <a href="#">L.211-1 et s. CT</a>	Durée du travail au Luxembourg
Art. <a href="#">L.233-4 et s. CT</a>	Congés annuels payés (26 jours ouvrables)
Art. <a href="#">L.572-1 CT</a>	Interdiction du travail illégal
Art. 38-40, loi du 29.08.2008	Autorisation de séjour (pays tiers et UE)
Art. 8, loi du 7.08.1982	Déclaration d'arrivée à la commune (dans les 8 jours)
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 impatriés** (loi du 19 décembre 2020) s'applique uniquement aux salariés n'ayant pas été résidents fiscaux luxembourgeois pendant les **5 années** précédant leur arrivée — la vérification de cette condition préalable est indispensable avant d'en faire bénéficier le salarié.

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.