# Quelles sont les obligations de déclaration pour les salariés frontaliers au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'employeur déclare tout salarié frontalier au Centre commun de la sécurité sociale **dans les huit jours de l'entrée en service** (art. 425 CSS), par la plateforme SECUline. Il doit fournir l'état civil, l'adresse de résidence à l'étranger, le numéro d'identification national du pays de résidence et le matricule luxembourgeois. Il doit aussi demander la **fiche de retenue d'impôt** auprès de l'Administration des contributions directes (ACD), en précisant le statut de frontalier.

L'employeur doit respecter les **seuils de tolérance de télétravail** prévus par les conventions fiscales, déclarer tout **accident du travail** à l'AAA, et signaler tout **changement de situation** au CCSS et à l'ACD. Il doit conserver une copie des documents fiscaux et d'affiliation, suivre les jours de télétravail ou mission hors Luxembourg, et informer le salarié frontalier de ses propres obligations déclaratives.

## Définition

Un **salarié frontalier** est une personne résidant dans un pays limitrophe du Luxembourg (Belgique, France ou Allemagne) et exerçant une activité salariée sur le territoire luxembourgeois, sans y établir sa résidence fiscale. Il relève du régime luxembourgeois pour la fiscalité liée à l'emploi, la sécurité sociale et les obligations déclaratives associées, sous réserve de certaines exceptions prévues par les conventions bilatérales et le droit de l'Union européenne.

## Questions fréquentes

### Comment déclarer un accident d'un frontalier ?

L'employeur déclare tout accident du travail à l'AAA dans les meilleurs délais, comme pour tout salarié. La couverture s'applique en intégralité aux frontaliers. La gestion des soins peut s'effectuer au Luxembourg ou dans le pays de résidence selon le formulaire S1 obtenu auprès de la CNS.

### Faut-il déclarer le télétravail des frontaliers ?

Oui, l'employeur respecte les seuils de tolérance de télétravail prévus par les conventions fiscales (34 jours pour la France et la Belgique). Il suit les jours de télétravail ou mission hors Luxembourg pour éviter le basculement de législation fiscale ou sociale (seuil sécurité sociale de 49,9%).

### Faut-il informer le frontalier de ses obligations déclaratives ?

Oui, l'employeur informe le frontalier de ses propres obligations déclaratives dans son pays de résidence (déclaration fiscale, mutuelle, assurance maladie locale). Cette information préalable, idéalement par écrit, protège le salarié et limite les litiges sur le respect des seuils transfrontaliers.

### Que signaler en cas de changement de situation d'un frontalier ?

L'employeur doit signaler tout changement de situation au CCSS et à l'ACD : déménagement, modification du temps partiel, changement d'employeur, passage en télétravail majoritaire dans le pays de résidence. La traçabilité documentaire est essentielle pour les contrôles administratifs ultérieurs.


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

**Quelles informations spécifiques pour un frontalier au CCSS ?**

Outre les données standards, l'employeur fournit l'adresse de résidence à l'étranger et le numéro d'identification national du pays de résidence (France, Belgique, Allemagne). Le matricule luxembourgeois à 13 chiffres est attribué par le CCSS. Cette précision permet la coordination européenne avec les institutions étrangères.

**Quelles obligations de déclaration pour un salarié frontalier en 2025 ?**

L'employeur déclare le frontalier au CCSS via SECUline avant le début du contrat. Données requises : état civil, adresse de résidence à l'étranger, numéro d'identification national du pays de résidence, matricule luxembourgeois. Demande de fiche de retenue d'impôt à l'ACD précisant le statut frontalier.

## Conditions d’exercice

L’employeur doit s’assurer que le salarié dispose d’un **titre de séjour ou document d’identité valide** et qu’il a le droit de travailler au Luxembourg. Le contrat de travail doit respecter les exigences du Code du travail luxembourgeois, sans discrimination liée à la nationalité ou au lieu de résidence. Le salarié frontalier est soumis aux mêmes droits et obligations que les résidents, notamment en matière de sécurité sociale, fiscalité, conditions de travail et protection sociale.

Le seuil de télétravail ou de travail hors Luxembourg est limité à un certain nombre de jours selon les conventions fiscales applicables (34 jours pour la Belgique, la France et l’Allemagne, ce dernier seuil ayant été porté de 19 à 34 jours par l’avenant du 6 juillet 2023, applicable depuis le 1er janvier 2024), au-delà desquels l’imposition peut basculer dans le pays de résidence.

## Modalités pratiques

Le statut de frontalier ne crée pas d'obligation déclarative supplémentaire côté sécurité sociale : les démarches sont celles de tout salarié, avec des mentions propres côté fiscal et côté coordination européenne.


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

| Démarche | Destinataire | Contenu spécifique au frontalier | Base légale |
|---|---|---|---|
| **Déclaration d'entrée** | Centre commun, via SECUline | État civil, adresse à l'étranger, numéro d'identification du pays de résidence, matricule luxembourgeois ou demande d'attribution | Art. 425 CSS |
| **Délai** | — | Huit jours suivant l'engagement ; la déclaration suit l'entrée en service, elle ne la précède pas | Art. 425 CSS |
| **Fiche de retenue d'impôt** | Administration des contributions directes | Statut de non-résident et taux de prélèvement applicable | Loi modifiée du 4 décembre 1967 |
| **Législation applicable** | Centre commun | Certificat A1 en cas de pluriactivité ou de télétravail dans l'État de résidence | Règlement (CE) n° 883/2004, art. 13 |
| **Accident du travail** | AAA et CNS | Mention du statut frontalier dans la déclaration | RGD du 17 décembre 2010, art. 2 |
| **Changement de situation** | Centre commun et ACD | Adresse, état civil, taux d'imposition, répartition du temps de travail entre États | Art. 425 CSS |

- **Affiliation à la sécurité sociale** : L'employeur déclare le salarié frontalier au Centre commun dans les huit jours de l'engagement, via SECUline. Il doit transmettre :
  - l'état civil complet
  - l'adresse à l'étranger
  - le numéro d'identification du pays de résidence
  - le matricule luxembourgeois (ou demande d'attribution si première embauche)
- **Fiscalité** : L'employeur doit demander la fiche de retenue d'impôt à l'ACD en précisant le statut de frontalier. Cette fiche précise le taux de prélèvement applicable. La fiche est obligatoire pour que le salarié soit correctement imposé à la source.
- **Autres déclarations** :
  - En cas d'**accident du travail**, l'AAA et la CNS doivent être informés avec mention du statut frontalier.
  - Toute **modification de situation** (adresse, état civil, changement de taux d'imposition) doit être communiquée au CCSS et à l'ACD.


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

## Pratiques et recommandations

Deux seuils distincts pèsent sur le frontalier et se confondent constamment. Le seuil social est de 25 % du temps de travail dans l'État de résidence (règlement 883/2004), porté à moins de 50 % entre États signataires de l'accord-cadre du 1er juillet 2023. Le seuil fiscal, lui, est de 34 jours pour les résidents belges, français et allemands.

Le comptage doit être tenu en cours d'année et communiqué au salarié, pas constaté en janvier suivant. Un dépassement du seuil social fait basculer l'affiliation vers l'État de résidence, avec des cotisations dues rétroactivement dans cet État.

Côté déclaration, rien de particulier : entrée, sortie et changements dans les huit jours au Centre commun (art. 425 CSS), avec l'adresse de résidence à l'étranger et l'identifiant national du pays de résidence. Un déménagement se déclare comme un changement, parce qu'il peut modifier la législation applicable.

Les obligations déclaratives dans l'État de résidence — impôt, allocations familiales — restent celles du salarié. L'employeur les mentionne à l'embauche sans avoir à les suivre.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Code du travail, art. L.121-4** | Contrat de travail |
| **Code du travail, art. L.251-1** | Égalité de traitement |
| **Art. 426 CSS** | Déclaration mensuelle des rémunérations servant d'assiette |
| **Art. 1er CSS** | Personnes assurées obligatoirement |
| **Art. 425 CSS** | Déclaration d'entrée, de sortie et de tout changement dans les huit jours |
| **Conventions fiscales bilatérales** | Belgique, France, Allemagne |

La gestion administrative des salariés frontaliers implique une vigilance accrue, notamment en cas de télétravail ou de déplacements réguliers. Le non-respect des obligations déclaratives peut entraîner des redressements fiscaux ou des ruptures de couverture sociale. Un dialogue régulier avec le salarié frontalier est recommandé pour garantir la conformité et éviter les erreurs d’imposition transfrontalière.

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.