

Quelles sont les obligations de déclaration pour les salariés frontiers au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

L'employeur doit déclarer tout salarié frontalier auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) **avant le début du contrat**, via 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.

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, 34 pour la France, 19 pour l'Allemagne en 2025), au-delà desquels l'imposition peut basculer dans le pays de résidence.

Modalités pratiques

- **Affiliation à la sécurité sociale** : L'employeur déclare le salarié frontalier au CCSS avant le début de la relation de travail 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.

Pratiques et recommandations

Vérifier la validité des **documents d'identité** et le droit au travail du salarié frontalier. Archiver systématiquement la **fiche de retenue d'impôt** et les documents d'affiliation à la sécurité sociale.

Mettre en place un suivi rigoureux des **jours de travail hors Luxembourg** pour éviter tout dépassement des seuils fiscaux ou sociaux.

Informer le salarié frontalier de ses **obligations déclaratives** dans son pays de résidence (impôts, sécurité sociale, etc.) et anticiper les effets du télétravail ou des déplacements internationaux sur l'imposition et la couverture sociale.

Documenter toutes les démarches administratives dans le dossier RH du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. <u>L.121-4</u>	Contrat de travail
Code du travail, art. <u>L.251-1</u>	Égalité de traitement
Code du travail, art. <u>L.142-1</u> et s.	Obligations de l'employeur
Code de la sécurité sociale, art. 1er, 2, 7 à 14	Affiliation et obligations déclaratives
Conventions fiscales bilatérales	Belgique, France, Allemagne
Circulaires ACD et CCSS	Instructions pratiques

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.