Comment recruter un salarié à l'étranger sans succursale locale ?

Réponse courte

Une entreprise luxembourgeoise peut embaucher un salarié résidant à l'étranger sans créer de succursale locale, mais doit respecter des règles différentes selon le niveau de télétravail. **Pour les frontaliers des pays limitrophes** (Allemagne, Belgique, France) pratiquant le **télétravail partiel entre 25% et moins de 50%**, l'accord-cadre européen permet de maintenir l'affiliation sociale luxembourgeoise via une **déclaration obligatoire au CCSS**. Pour un **télétravail complet (100%)** ou pour des salariés hors pays voisins, les règles de pluriactivité ou de détachement s'appliquent selon le Règlement (CE) n° 883/2004. L'employeur doit vérifier l'absence de création d'établissement stable fiscal et respecter simultanément les obligations du droit du travail luxembourgeois et les dispositions impératives du pays de résidence du salarié. Les autorisations de travail varient selon la nationalité du candidat.

Définition

Le **recrutement international sans implantation locale** désigne l'embauche directe par une entreprise luxembourgeoise d'un salarié résidant dans un autre pays, sans disposer d'entité juridique, de succursale, de bureau ou d'établissement permanent dans ce pays. Cette situation se distingue du détachement temporaire et implique généralement une organisation du travail à distance. Deux configurations principales existent : le télétravail partiel combinant présence au Luxembourg et travail depuis l'étranger, et le télétravail intégral depuis le pays de résidence.

Questions fréquentes

Comment déclarer le télétravail transfrontalier au CCSS ?

Depuis le 1er juillet 2023, la déclaration s'effectue via SECUline ou formulaire papier (depuis le 2 avril 2024), AVANT le début du télétravail. Le pourcentage mensuel moyen sur 1 à 36 mois doit être indiqué.

Comment recruter un salarié à l'étranger sans succursale locale au Luxembourg ?

Une entreprise luxembourgeoise peut embaucher un salarié résidant à l'étranger sans succursale, mais doit respecter des règles différentes selon le niveau de télétravail. Pour un télétravail entre 25% et moins de 50%, l'accord-cadre européen permet le maintien de l'affiliation luxembourgeoise.

Faut-il déclarer le poste à l'ADEM même pour un recrutement à l'étranger ?

Oui, l'obligation de déclarer le poste vacant à l'ADEM (article L.622-4 du Code du travail) s'applique même pour les employeurs établis à l'étranger, conformément à l'article L.622-7 du Code du travail luxembourgeois.

L'accord-cadre télétravail s'applique-t-il à tous les pays ?

Non, l'accord-cadre permettant jusqu'à moins de 50% de télétravail ne s'applique qu'aux pays signataires (Allemagne, Belgique, France, Luxembourg). Pour les autres pays, les règles classiques de pluriactivité du Règlement CE 883/2004 s'appliquent dès le premier jour.

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

Que se passe-t-il à 50% ou plus de télétravail à l'étranger ?

Le dépassement du seuil de 50% entraîne automatiquement le basculement vers le régime de sécurité sociale du pays de résidence, avec affiliation locale et taux de cotisations différents. Il est recommandé de ne pas dépasser 45% pour conserver une marge.

Quel risque fiscal pour un télétravail 100% à l'étranger ?

Un télétravail à 100% depuis l'étranger peut créer un établissement stable pour l'entreprise luxembourgeoise dans le pays de résidence, entraînant des obligations fiscales locales selon l'article 5 du Modèle OCDE. Une analyse fiscale approfondie est nécessaire.

Quel seuil de télétravail pour rester affilié au CCSS luxembourgeois ?

Pour les frontaliers d'Allemagne, Belgique et France pratiquant entre 25% et moins de 50% de télétravail, l'accord-cadre européen du 1er juillet 2023 permet de maintenir l'affiliation sociale luxembourgeoise via une déclaration obligatoire au CCSS.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
Conditions liées au droit du travail	Application du droit du travail luxembourgeois comme loi du contrat (Articles L.121-1 et suivants du Code du travail)
Égalité de traitement	entre tous les salariés de l'entreprise (Article L.251-1)
Conditions liées à la sécurité sociale	Pour un télétravail entre 25% et moins de 50% : application de l'accord-cadre européen (pays signataires uniquement : Allemagne, Belgique, France, Luxembourg)
Déclaration obligatoire au CCSS	via SECUline ou formulaire dédié depuis le 1er juillet 2023
Conditions fiscales et administratives	Vérifier l'absence de création d'établissement stable dans le pays de résidence selon l'Article 5 du Modèle OCDE

Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

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

Aspect	Détail
Phase de recrutement	Déclarer le poste vacant auprès de l'ADEM (Article L.622-4 du Code du travail), obligation applicable même pour les employeurs établis à l'étranger
Contrat écrit obligatoire	précisant la loi applicable (droit luxembourgeois)
Rédaction du contrat de travail	Indiquer clairement le lieu de travail habituel et les modalités de télétravail
Affiliation du salarié au CCSS	dès le début du contrat
Déclaration du télétravail transfrontalier	obligatoire via SECUline ou formulaire papier (depuis le 2 avril 2024)
Déclarations en matière de sécurité sociale	Indiquer le pourcentage mensuel moyen de télétravail sur la période concernée (minimum 1 mois, maximum 3 ans)
Organisation pratique	Mettre en place un système de suivi du temps de travail conforme (obligation légale)
Déclarations fiscales	Effectuer les déclarations fiscales selon les conventions bilatérales applicables

Pratiques et recommandations

Réaliser une analyse juridique complète des obligations dans les deux pays concernés est indispensable avant toute mise en place. L'employeur doit consulter un expert en droit international du travail et en fiscalité internationale, vérifier les conventions collectives applicables au Luxembourg et évaluer les risques de **création d'établissement stable**, particulièrement en cas de télétravail à 100%.

La **documentation et la traçabilité** sont essentielles : l'ensemble des étapes du recrutement et de l'onboarding doivent être précisément documentés. L'employeur doit conserver les copies des **certificats A1**, les déclarations au CCSS, les justificatifs de conformité et tenir un registre du temps de travail détaillé par lieu d'exécution.

Pour la gestion du télétravail transfrontalier, il convient de mettre en place un **système de comptabilisation fiable** des jours de télétravail et de surveiller mensuellement le respect des seuils de 25% et 50%. Il est recommandé de ne pas dépasser **45% de télétravail** pour conserver une marge de sécurité et d'informer le salarié des conséquences d'un dépassement, notamment le changement d'affiliation sociale.

Le contrat doit inclure des clauses de **confidentialité renforcées** adaptées au télétravail, les obligations en matière de **protection des données** et les conditions de présence minimale au Luxembourg. L'employeur doit assurer une **veille juridique régulière** sur les évolutions législatives et renouveler les déclarations au CCSS dans les délais requis.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Art. L.121-1 et suivants	Dispositions générales sur le contrat de travail
Art. L.251-1	Égalité de traitement des salariés
Art. L.211-29	Obligation d'enregistrement du temps de travail
Art. L.312-1 à L.312-8	Régime juridique du télétravail
Art. L.622-4	Déclaration obligatoire des postes vacants auprès de l'ADEM
Art. L.622-7	Obligation des employeurs établis à l'étranger
Règlements européens	
Règlement (CE) n° 883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale
Art. 13	Pluriactivité dans plusieurs États membres
Art. 16(1)	Base juridique de l'accord-cadre sur le télétravail
Règlement (CE) n° 987/2009	Modalités d'application du règlement n° 883/2004
Règlement (UE) 2016/679	RGPD - Protection des données personnelles
Accord-cadre multilatéral	
Accord-cadre du 1er juillet 2023	Télétravail transfrontalier entre 25% et moins de 50% du temps de travail
Fiscalité internationale	
Modèle OCDE	Convention fiscale modèle
Art. 5	Définition de l'établissement stable
Conventions fiscales bilatérales	Variables selon le pays (France, Allemagne, Belgique, etc.)
Avenant franco-luxembourgeois	Seuil fiscal de 34 jours de télétravail pour les frontaliers français
Loi sur l'immigration	
Loi du 29 août 2008 modifiée	Libre circulation des personnes et immigration
Art. 80 et suivants	Autorisations de travail pour ressortissants de pays tiers

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

Attention aux risques de changement d'affiliation sociale : Le dépassement du seuil de 50% de télétravail entraîne automatiquement le basculement vers le régime de sécurité sociale du pays de résidence, avec des conséquences importantes pour l'employeur (affiliation URSSAF dans le pays de résidence, taux de cotisations différents) et pour le salarié (perte des prestations sociales luxembourgeoises).

Risque d'établissement stable fiscal : Un télétravail à 100% depuis l'étranger peut créer un établissement stable pour l'entreprise luxembourgeoise dans le pays de résidence du salarié, entraînant des obligations fiscales locales. Ce risque nécessite une analyse fiscale approfondie avant tout recrutement.

Obligations de déclaration strictes : Depuis le 1er juillet 2023, toute activité de télétravail d'un salarié non-résident doit être déclarée au CCSS, sous peine de sanctions et de régularisations rétroactives. La déclaration doit être effectuée AVANT le début du télétravail.

Distinction frontaliers / non-frontaliers : L'accord-cadre permettant jusqu'à moins de 50% de télétravail ne s'applique qu'aux pays signataires (Allemagne, Belgique, France, Luxembourg). Pour les autres pays, les règles classiques de pluriactivité s'appliquent dès le premier jour de télétravail.

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.