

# Comment déclarer les frontaliers français à la sécurité sociale ?

## Réponse courte

La déclaration des frontaliers français à la sécurité sociale luxembourgeoise se fait exclusivement via le portail électronique [www.secu.lu](http://www.secu.lu), en utilisant le formulaire de déclaration d'entrée (DSA). L'employeur doit déclarer chaque salarié dès le premier jour de travail, en renseignant l'identité complète, l'adresse de résidence en France, le numéro d'identification national français, la date de début du contrat, la nature du contrat, le poste occupé et le taux d'occupation.

Après validation, le Centre commun de la sécurité sociale attribue un numéro d'immatriculation luxembourgeois au salarié, indispensable pour l'accès aux prestations sociales et la délivrance du formulaire S1. L'employeur doit ensuite transmettre chaque mois la déclaration de salaire (REM) via le portail e-Dettes et effectuer sans délai toute déclaration de modification ou de sortie en cas de changement de situation professionnelle.

Il est essentiel de vérifier l'exactitude des données, d'informer le salarié sur la transmission du formulaire S1 à la caisse d'assurance maladie française, et de conserver toutes les preuves de déclaration. La confidentialité et la protection des données doivent être garanties à chaque étape.

## Définition

Un travailleur frontalier français est une personne résidant en France et exerçant une activité salariée sur le territoire luxembourgeois, sans y résider. Ces salariés sont soumis à la législation sociale luxembourgeoise pour l'ensemble de leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale, dès lors que leur activité professionnelle s'exerce principalement au Luxembourg.

L'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise ouvre droit aux prestations prévues par le Code de la sécurité sociale, notamment en matière de maladie, maternité, accidents du travail, pension et chômage. Le statut de frontalier implique également la coordination des droits sociaux entre la France et le Luxembourg, conformément aux règlements européens applicables.

## Conditions d'exercice

L'employeur luxembourgeois a l'obligation de déclarer tout salarié frontalier français dès le premier jour de la relation de travail, quelle que soit la durée ou la nature du contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérim). Cette obligation s'applique indépendamment du volume horaire ou du type d'activité exercée.

L'affiliation est obligatoire à partir du premier jour d'activité salariée. L'employeur doit vérifier que le salarié n'exerce pas d'autre activité substantielle dans un autre État membre, conformément aux règles de cumul d'activités prévues par le Code de la sécurité sociale et les règlements européens (CE) n°883/2004 et n°987/2009. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties lors de la déclaration et de l'affiliation.

## Modalités pratiques

La déclaration d'un salarié frontalier français à la sécurité sociale luxembourgeoise s'effectue exclusivement via le portail électronique de la sécurité sociale ([www.secu.lu](http://www.secu.lu)), en utilisant le formulaire de déclaration d'entrée (Déclaration d'entrée d'un salarié – DSA).

L'employeur doit fournir les informations suivantes :

- Identité complète du salarié
- Adresse de résidence en France
- Numéro d'identification national français
- Date de début du contrat
- Nature du contrat et poste occupé
- Taux d'occupation

Après validation de la déclaration, le Centre commun de la sécurité sociale ([CCSS](#)) attribue un numéro d'immatriculation luxembourgeois au salarié. Ce numéro est indispensable pour l'accès aux prestations sociales et la délivrance du formulaire S1, permettant la prise en charge des soins de santé en France. L'employeur doit également transmettre mensuellement la déclaration de salaire (Déclaration de rémunération mensuelle – REM) via le portail e-Dettes.

Toutes les démarches doivent être tracées et documentées afin d'assurer la conformité et la preuve en cas de contrôle.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier systématiquement l'exactitude des données d'état civil et de résidence du salarié avant la déclaration, afin d'éviter tout retard d'immatriculation. L'employeur doit informer le salarié frontalier de la nécessité de transmettre le formulaire S1 à la caisse d'assurance maladie française pour garantir la continuité de la couverture santé.

En cas de modification de la situation professionnelle (changement de temps de travail, suspension du contrat, cessation d'activité), une déclaration de modification ou de sortie doit être effectuée sans délai auprès du [CCSS](#). Il est conseillé de conserver une copie de toutes les déclarations et accusés de réception pour chaque salarié frontalier, en cas de contrôle ou de litige ultérieur.

L'employeur doit veiller à la confidentialité et à la protection des données personnelles du salarié, conformément au Code du travail et au RGPD, et garantir un encadrement humain dans la gestion des démarches administratives.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - **Article L.121-6** (égalité de traitement)
  - **Article L.122-1** (obligations de l'employeur en matière de déclaration)
  - **Article L.414-1** (protection des données)
- Code de la sécurité sociale luxembourgeois :
  - **Articles 1er, 2, 7, 8, 9, 10, 11** (affiliation, obligations de déclaration, coordination européenne)
- Loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un portail électronique pour les démarches administratives en matière de sécurité sociale
- Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 relatif à l'immatriculation des salariés et à la déclaration des rémunérations
- Règlements (CE) n°883/2004 et n°987/2009 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur l'obligation stricte d'affiliation et de déclaration immédiate

L'omission ou le retard dans la déclaration d'un salarié frontalier à la sécurité sociale expose l'employeur à des sanctions administratives, à la responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie non couverts, et à des risques de contentieux transfrontaliers. Il est impératif de respecter la traçabilité et la confidentialité des démarches.

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.