

Quelles démarches spécifiques pour les frontaliers belges ou allemands ?

Réponse courte

Les démarches spécifiques pour les frontaliers belges ou allemands travaillant au Luxembourg incluent la rédaction d'un contrat de travail conforme au Code du travail luxembourgeois, la vérification du droit de séjour du salarié, et la déclaration d'embauche auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). L'employeur doit affilier le salarié au régime luxembourgeois de sécurité sociale dès le premier jour de travail et garantir l'égalité de traitement avec les salariés résidents.

L'employeur doit également effectuer une déclaration d'entrée au CCSS en précisant le statut de frontalier, remettre au salarié le formulaire S1 pour l'inscription à la caisse d'assurance maladie de son pays de résidence, et appliquer la retenue à la source sur les salaires selon la législation luxembourgeoise. Il doit tenir un décompte précis des jours de présence au Luxembourg, délivrer une attestation annuelle, et respecter les seuils de tolérance pour le télétravail (34 jours par an en 2025), sous peine de partage de l'imposition avec le pays de résidence.

Enfin, il est recommandé d'informer le salarié des démarches à accomplir dans son pays, de formaliser les modalités de télétravail dans un avenant au contrat, de tenir à jour les registres de présence, et de veiller à la conformité des traitements de données personnelles selon le RGPD et la législation luxembourgeoise.

Définition

Un travailleur frontalier est une personne résidant en Belgique ou en Allemagne et exerçant une activité salariée sur le territoire luxembourgeois, tout en retournant à son domicile à l'étranger au moins une fois par semaine. Cette situation implique la coordination entre la législation luxembourgeoise et les conventions bilatérales conclues avec la Belgique et l'Allemagne, notamment en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de droit du travail.

Le statut de frontalier implique que le contrat de travail est soumis au Code du travail luxembourgeois, tandis que certains droits sociaux et fiscaux sont régis par des accords internationaux. Le salarié frontalier bénéficie des mêmes droits et obligations que tout salarié au Luxembourg, sous réserve des adaptations prévues par les conventions internationales.

Conditions d'exercice

Le salarié frontalier belge ou allemand doit disposer d'un contrat de travail écrit conforme au Code du travail luxembourgeois (articles L.121-1 et suivants). L'employeur doit s'assurer que le salarié est ressortissant de l'Union européenne ou dispose d'un titre de séjour valable, conformément à l'article L.131-1 du Code du travail.

L'employeur est tenu de déclarer l'embauche auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) (article [L.142-1](#) du Code du travail). Le salarié doit être affilié au régime luxembourgeois de sécurité sociale dès le premier jour de travail, conformément à la loi modifiée du 1er avril 1979 sur la sécurité sociale.

Le respect de l'égalité de traitement entre salariés frontaliers et résidents est une obligation légale (article [L.241-1](#) du Code du travail). L'employeur doit garantir la traçabilité des démarches administratives et l'encadrement humain des processus RH.

Modalités pratiques

L'employeur doit effectuer une déclaration d'entrée auprès du [CCSS](#), en précisant le statut de frontalier. Cette démarche permet l'affiliation du salarié au régime luxembourgeois de sécurité sociale, couvrant maladie, accident, pension et prestations familiales.

Le salarié frontalier reçoit un formulaire S1 (anciennement E106) à remettre à sa caisse d'assurance maladie dans son pays de résidence, afin de bénéficier de la prise en charge des soins de santé dans ce pays. L'employeur doit remettre au salarié tous les documents nécessaires à cette démarche.

En matière fiscale, l'employeur applique la retenue à la source sur les salaires conformément à la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu. Les conventions fiscales bilatérales avec la Belgique (modifiée en 2022) et l'Allemagne (modifiée en 2023) prévoient des seuils de tolérance pour le télétravail et les jours travaillés hors du Luxembourg. L'employeur doit tenir un décompte précis des jours de présence effective au Luxembourg et délivrer une attestation annuelle à cet effet.

L'employeur doit également respecter les obligations de consultation et d'information du personnel, notamment en cas de modification des modalités de travail (articles [L.414-1](#) et suivants du Code du travail).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer systématiquement le salarié frontalier des démarches à accomplir dans son pays de résidence, notamment l'inscription auprès de la caisse d'assurance maladie locale avec le formulaire S1. L'employeur doit veiller à la bonne tenue des registres de présence, en particulier pour les salariés pratiquant le télétravail, afin d'éviter tout risque de double imposition ou de requalification du lieu d'imposition.

Pour les frontaliers belges et allemands, le seuil de tolérance pour le télétravail est fixé à 34 jours par an (situation 2025). Le dépassement de ce seuil entraîne une obligation de déclaration et de retenue fiscale partagée entre le Luxembourg et le pays de résidence. Il est conseillé de formaliser les modalités de télétravail dans un avenant au contrat de travail, précisant la répartition des jours travaillés au Luxembourg et à l'étranger.

L'employeur doit s'assurer de la conformité des traitements de données personnelles liés à la gestion des frontaliers, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.121-1](#) et suivants (contrat de travail)
 - Article [L.131-1](#) (accès à l'emploi)
 - Article [L.142-1](#) (déclaration d'embauche)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
 - Articles [L.414-1](#) et suivants (consultation du personnel)
- Loi modifiée du 1er avril 1979 sur la sécurité sociale
- Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
- Conventions fiscales bilatérales :
 - Convention entre le Luxembourg et la Belgique (modifiée en 2022)
 - Convention entre le Luxembourg et l'Allemagne (modifiée en 2023)
- Règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel

Vérifiez régulièrement les seuils de tolérance applicables au télétravail pour les frontaliers, car leur modification peut avoir un impact immédiat sur les obligations fiscales et sociales de l'employeur et du salarié. Assurez-vous également de la conformité des traitements de données personnelles lors de la gestion administrative des salariés frontaliers.

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.