Comment gérer les cas de pluriactivité entre le Luxembourg et un autre pays de l’Union européenne ?

Réponse courte

Pour gérer les cas de pluriactivité entre le Luxembourg et un autre pays de l’Union européenne, l’employeur doit d’abord identifier la situation de pluriactivité et analyser la répartition des activités du salarié, notamment la part substantielle exercée au Luxembourg (au moins 25 % du temps de travail ou de la rémunération). Il doit ensuite informer le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) en complétant le questionnaire dédié et en fournissant les justificatifs nécessaires.

Le CCSS détermine la législation de sécurité sociale applicable et délivre, si besoin, un certificat A1. L’employeur doit déclarer correctement les rémunérations, payer les cotisations sociales au Luxembourg pour la part d’activité concernée, et signaler sans délai toute modification de la situation de travail. Il doit également garantir la traçabilité des démarches, conserver le certificat A1 et informer le salarié de ses droits et obligations.

Il est recommandé d’anticiper les conséquences juridiques et sociales, de formaliser par écrit l’organisation du travail transfrontalier, et de consulter le CCSS ou un conseil spécialisé en cas de doute. Le respect de l’égalité de traitement et la vigilance sur les obligations déclaratives sont essentiels pour éviter tout risque de sanction ou de défaut de couverture sociale.

Définition

La pluriactivité correspond à la situation dans laquelle un salarié exerce simultanément une ou plusieurs activités salariées ou indépendantes sur le territoire du Luxembourg et dans un ou plusieurs autres États membres de l’Union européenne. Cette situation implique la détermination de la législation de sécurité sociale applicable, la gestion des obligations déclaratives et le respect des règles de coordination prévues par les règlements européens, sous réserve de leur application par les autorités luxembourgeoises.

La pluriactivité concerne aussi bien les salariés que les travailleurs indépendants, dès lors qu’ils exercent de façon régulière et simultanée des activités professionnelles dans plusieurs États membres. Elle nécessite une analyse précise de la répartition des activités et de la résidence habituelle du salarié.

Conditions d’exercice

Pour être en situation de pluriactivité, le salarié doit exercer de manière habituelle et simultanée une activité substantielle au Luxembourg et dans au moins un autre État membre de l’Union européenne. L’activité substantielle au Luxembourg est caractérisée par la réalisation d’au moins 25 % du temps de travail ou de la rémunération totale sur le territoire luxembourgeois, conformément à l’article 16 du Code de la sécurité sociale.

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

Si cette condition n'est pas remplie, la législation applicable est déterminée selon la localisation du siège ou du domicile de l'employeur principal, conformément à l'article 13 du Code de la sécurité sociale et à l'article 13 du Règlement (CE) n° 883/2004. Le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) est compétent pour statuer sur la législation applicable.

L'égalité de traitement, la non-discrimination et la traçabilité des démarches sont des obligations légales implicites à respecter dans la gestion de la pluriactivité.

Modalités pratiques

Dès qu'une situation de pluriactivité est identifiée, l'employeur luxembourgeois doit informer le CCSS en complétant le questionnaire spécifique à la pluriactivité et en fournissant tous les justificatifs relatifs à l'organisation du travail du salarié. Le CCSS statue sur la législation de sécurité sociale applicable et délivre, le cas échéant, un certificat A1 attestant de l'affiliation du salarié au régime luxembourgeois.

L'employeur doit veiller à la correcte déclaration des rémunérations et au paiement des cotisations sociales au Luxembourg, dans la limite des activités couvertes par la législation luxembourgeoise. Toute modification de la situation de travail (volume horaire, changement d'employeur, cessation d'activité dans un pays) doit être signalée sans délai au CCSS, conformément à l'article 7 du Code de la sécurité sociale.

La conservation du certificat A1 est obligatoire lors de tout contrôle par les autorités compétentes. L'employeur doit également garantir la traçabilité des démarches et l'information du salarié sur ses droits et obligations.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une analyse approfondie de la situation contractuelle et factuelle du salarié avant toute embauche ou modification de poste impliquant une pluriactivité. L'employeur doit anticiper les conséquences en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de droit du travail, en tenant compte des risques de double affiliation ou de défaut de couverture.

Il est conseillé de formaliser par écrit les modalités d'organisation du travail transfrontalier et de sensibiliser le salarié aux obligations déclaratives. La consultation préalable auprès du CCSS ou d'un conseil spécialisé est recommandée en cas de doute sur la législation applicable.

L'employeur doit veiller au respect de l'égalité de traitement entre les salariés en situation de pluriactivité et les autres salariés, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois.

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

Cadre juridique

- Code de la sécurité sociale luxembourgeois :
  - Article 7 (obligation de déclaration)
  - Article 13 (détermination de la législation applicable)
  - Article 16 (activité substantielle)
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
- Règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale (articles 13 et 16)
- Règlement (CE) n° 987/2009 du 16 septembre 2009 portant modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004
- Circulaires et instructions administratives du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg relative à la pluriactivité et à la résidence habituelle

L'absence de déclaration ou une déclaration inexacte d'une situation de pluriactivité expose l'employeur à des redressements de cotisations, des sanctions administratives et à la remise en cause de la couverture sociale du salarié. Une vigilance accrue est requise lors de la gestion de ces situations complexes, et l'encadrement humain des démarches reste indispensable.

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.

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