

Quelles sont les obligations de l'employeur luxembourgeois vis-à-vis de l'administration fiscale étrangère d'un salarié ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois n'a aucune obligation de transmission directe d'informations à une administration fiscale étrangère concernant un salarié. Toute demande d'une autorité fiscale étrangère doit obligatoirement être transmise à l'Administration des contributions directes (ACD), qui est seule compétente pour traiter ces requêtes dans le cadre de la coopération administrative internationale.

L'employeur doit répondre uniquement aux demandes officielles de l'ACD et fournir, à la demande du salarié, les documents nécessaires à sa déclaration fiscale étrangère, mais exclusivement au salarié ou à son mandataire. Il doit garantir la confidentialité des données et respecter la législation luxembourgeoise sur la protection des données et le secret professionnel. Toute transmission directe à une administration étrangère expose l'employeur à des sanctions.

Définition

L'obligation de l'employeur luxembourgeois vis-à-vis de l'administration fiscale étrangère d'un salarié concerne la gestion et la transmission d'informations relatives à la situation fiscale d'un salarié non-résident ou résident fiscal à l'étranger. Cette problématique se présente notamment dans les situations de mobilité internationale, de télétravail transfrontalier ou de pluriactivité, lorsque le salarié est susceptible d'être imposable dans un autre État que le Luxembourg.

L'employeur doit veiller à la protection des données personnelles et fiscales du salarié, tout en respectant les procédures de coopération administrative internationale prévues par la législation luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

L'employeur luxembourgeois n'est soumis à aucune obligation légale de transmission directe et spontanée d'informations à une administration fiscale étrangère concernant un salarié. Selon le droit luxembourgeois, toute communication d'informations à une autorité fiscale étrangère doit obligatoirement transiter par l'Administration des contributions directes (ACD), qui agit comme autorité compétente pour la coopération administrative en matière fiscale.

L'employeur est tenu de répondre aux demandes officielles de l'ACD, notamment dans le cadre d'une assistance administrative internationale, conformément à la loi du 1er mars 2019 relative à la coopération administrative en matière fiscale. Il doit également respecter les principes d'égalité de traitement entre salariés et garantir la confidentialité des données, conformément au Code du travail et à la législation sur la protection des données.

Modalités pratiques

En pratique, l'employeur ne doit jamais répondre directement à une administration fiscale étrangère, même en cas de sollicitation écrite, téléphonique ou électronique. Toute demande d'information relative à la situation fiscale d'un salarié reçue d'une autorité étrangère doit être immédiatement transmise à l'ACD, qui décidera de la suite à donner selon les conventions fiscales bilatérales ou accords d'échange d'informations signés par le Luxembourg.

L'employeur peut être amené à fournir, à la demande du salarié, des attestations de rémunération, certificats de salaire ou autres documents nécessaires à la déclaration fiscale du salarié dans son pays de résidence. Cette remise s'effectue exclusivement au salarié ou à son mandataire, jamais à une administration étrangère.

En cas de demande officielle de l'ACD dans le cadre d'une assistance administrative internationale, l'employeur doit communiquer les informations requises dans les délais légaux, sous peine de sanctions administratives prévues par la loi du 1er mars 2019. Il est impératif de conserver une traçabilité des documents remis et des échanges avec le salarié ou l'ACD.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de former les équipes RH à l'interdiction de transmission directe d'informations à des administrations fiscales étrangères. Toute demande étrangère doit être systématiquement redirigée vers l'ACD, sans exception.

L'employeur doit veiller à la confidentialité des données personnelles et fiscales du salarié, conformément à la loi du 1er août 2018 sur la protection des données à caractère personnel et au Code du travail. Lorsqu'un salarié sollicite des documents pour sa déclaration fiscale étrangère, l'employeur doit s'assurer que ces documents ne comportent que les informations strictement nécessaires et ne violent pas la législation luxembourgeoise sur la protection des données.

Il est conseillé de documenter et d'archiver toute remise de documents au salarié ou à son mandataire, ainsi que toute correspondance avec l'ACD, afin d'assurer la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

Cadre juridique

- Article [L.121-6](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Article [L.261-1](#) et suivants du Code du travail (protection des données personnelles)
- Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR)
- Loi du 1er mars 2019 relative à la coopération administrative en matière fiscale
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Conventions fiscales bilatérales signées par le Luxembourg
- Jurisprudence nationale sur la confidentialité des données et la coopération administrative fiscale

L'employeur qui transmettrait directement des informations à une administration fiscale étrangère, sans passer par l'Administration des contributions directes, s'expose à des sanctions pour violation du secret professionnel, du Code du travail et de la législation sur la protection des données.

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.