

Comment traiter les cas où les salariés résident dans différents États membres ?

Réponse courte

Pour traiter les cas où les salariés résident dans différents États membres, l'employeur luxembourgeois doit appliquer la législation luxembourgeoise en matière de contrat de travail, sécurité sociale et fiscalité, indépendamment du lieu de résidence du salarié, sauf disposition contraire prévue par une convention internationale ou un règlement européen. Le salarié doit être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et l'employeur doit procéder à son immatriculation auprès du CCSS, tout en assurant la déclaration mensuelle des salaires.

L'employeur doit retenir à la source l'impôt sur le revenu luxembourgeois, sauf si une convention bilatérale de non-double imposition prévoit autrement. Il doit également garantir la traçabilité des jours de travail effectués au Luxembourg et à l'étranger, notamment en cas de télétravail, afin de respecter les seuils de tolérance qui peuvent impacter l'affiliation sociale et fiscale du salarié.

Il est recommandé de vérifier la situation administrative du salarié avant l'embauche, d'informer le salarié sur les conséquences fiscales et sociales de sa résidence à l'étranger, et de mettre en place des procédures internes pour assurer la conformité et la traçabilité des situations transfrontalières.

Définition

La gestion des salariés résidant dans différents États membres concerne les travailleurs employés par une entreprise luxembourgeoise, mais domiciliés dans un autre État membre de l'Union européenne. Cette situation implique la prise en compte de la législation luxembourgeoise en matière de droit du travail, de sécurité sociale et de fiscalité, tout en intégrant les spécificités liées au lieu de résidence du salarié.

Le salarié frontalier est une personne qui exerce son activité professionnelle au Luxembourg tout en résidant dans un autre État membre, ce qui peut entraîner des obligations particulières pour l'employeur en matière de conformité légale, de gestion administrative et de respect des conventions internationales.

Conditions d'exercice

L'employeur doit conclure un contrat de travail conforme au Code du travail luxembourgeois, indépendamment du lieu de résidence du salarié, dès lors que le lieu d'exécution principal du travail est situé au Luxembourg.

Le salarié doit disposer d'un titre de séjour et, le cas échéant, d'une autorisation de travail valides pour exercer une activité salariée au Luxembourg, conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. L'égalité de traitement entre salariés résidents et non-résidents doit être garantie, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

La résidence dans un autre État membre n'affecte pas la soumission du contrat à la loi luxembourgeoise, sauf disposition expresse contraire prévue par le Règlement (CE) n°593/2008 (Rome I) ou par une convention internationale applicable.

Modalités pratiques

L'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise est obligatoire pour tout salarié exerçant son activité principale au Luxembourg, conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 1er avril 1979 concernant le régime général de la sécurité sociale.

L'employeur doit procéder à l'immatriculation du salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et assurer la déclaration mensuelle des salaires (article 8 de la loi précitée). En matière de fiscalité, l'employeur doit retenir à la source l'impôt sur le revenu luxembourgeois, conformément à l'article 135 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, sauf disposition contraire résultant d'une convention bilatérale de non-double imposition signée par le Luxembourg.

Le salarié frontalier doit, le cas échéant, déclarer ses revenus dans son État de résidence selon les modalités prévues par la convention applicable. L'employeur doit également tenir compte des seuils de tolérance en matière de télétravail, fixés par les conventions bilatérales et la législation nationale, qui peuvent impacter l'affiliation sociale (Règlement (CE) n°883/2004) et fiscale du salarié.

La traçabilité des jours de travail effectués au Luxembourg et à l'étranger doit être assurée par l'employeur, notamment en cas de télétravail, afin de justifier la conformité des déclarations sociales et fiscales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de vérifier systématiquement la situation administrative du salarié (titre de séjour, autorisation de travail, attestation de résidence) avant l'embauche, et de conserver une documentation précise sur le lieu d'exécution du travail et les jours de présence effective au Luxembourg.

L'employeur doit informer le salarié des conséquences fiscales et sociales de sa résidence à l'étranger, notamment en cas de recours au télétravail, et suivre l'évolution des seuils de tolérance en matière de télétravail, qui peuvent modifier l'affiliation à la sécurité sociale ou la fiscalité applicable.

Il est conseillé de mettre en place des procédures internes pour garantir la traçabilité des jours de travail transfrontaliers et d'assurer un encadrement humain suffisant pour accompagner les salariés dans la gestion de leur situation administrative et fiscale.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-4](#) (autorisation de travail)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.124-1](#) et suivants (contrat de travail)
- Loi modifiée du 1er avril 1979 concernant le régime général de la sécurité sociale :
 - Article 1er (affiliation)
 - Article 8 (immatriculation et déclaration)
- Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu :
 - Article 135 (retenue à la source)
- Règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale
- Règlement (CE) n°593/2008 (Rome I) sur la loi applicable aux obligations contractuelles
- Conventions bilatérales de non-double imposition signées par le Luxembourg
- Accords bilatéraux sur le télétravail transfrontalier

L'employeur doit surveiller régulièrement les évolutions législatives et conventionnelles concernant le télétravail transfrontalier, car un dépassement des seuils de tolérance peut entraîner un changement d'affiliation sociale ou fiscale du salarié. La documentation et la traçabilité sont essentielles pour se prémunir contre tout risque de redressement.

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.