Dans quels cas l’AED intervient-elle concernant les formalités entreprises et les obligations RH ?

Réponse courte

L’AED intervient dès qu’une entreprise luxembourgeoise emploie du personnel salarié (gestion de la retenue d’impôt à la source), réalise des opérations imposables à la TVA (immatriculation et déclarations), conclut des contrats d’apprentissage (déclaration obligatoire), ou est soumise à la déclaration des bénéficiaires effectifs. Ces interventions sont obligatoires quelle que soit la forme juridique de l’entreprise, dès l’embauche du premier salarié ou la première opération imposable.

L’AED assure le contrôle et la collecte des déclarations et paiements relatifs à la TVA, à l’impôt sur les salaires, aux contrats d’apprentissage et à la transparence des bénéficiaires effectifs. Toute modification concernant la situation des salariés ou des bénéficiaires effectifs doit également être signalée à l’AED dans les délais légaux.

Définition

L’Administration de l’enregistrement, des domaines et de la TVA (AED) est une autorité administrative luxembourgeoise chargée de la perception de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), de la gestion des droits d’enregistrement, de succession, de timbre, ainsi que du contrôle de la fiscalité indirecte. Elle intervient également dans la gestion de la retenue d’impôt sur les salaires, la déclaration des contrats d’apprentissage et la tenue du registre des bénéficiaires effectifs.

L’AED joue un rôle central dans la conformité fiscale et administrative des entreprises, notamment en matière de déclarations obligatoires liées à l’emploi de salariés, à la TVA et à la transparence des structures juridiques.

Conditions d’exercice

L’intervention de l’AED est obligatoire pour toute entreprise luxembourgeoise dès lors qu’elle :

- Emploie du personnel salarié ou assimilé, impliquant la gestion de la retenue d’impôt à la source.
- Réalise des opérations imposables à la TVA, nécessitant une immatriculation préalable.
- Conclut des contrats d’apprentissage, soumis à déclaration auprès de l’AED.
- Est soumise à l’obligation de déclaration des bénéficiaires effectifs, conformément à la législation sur la transparence des personnes morales.

Ces obligations s’appliquent indépendamment de la forme juridique de l’entreprise et dès l’embauche du premier salarié ou la première opération imposable.

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

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Procéder à l'immatriculation à la TVA auprès de l'AED avant toute activité imposable, puis déposer les déclarations périodiques (mensuelles, trimestrielles ou annuelles) via eCDF ou MyGuichet.lu.
- Effectuer la retenue d'impôt à la source sur les salaires, verser les montants dus à l'AED et transmettre les déclarations mensuelles ou annuelles correspondantes.
- Déclarer tout contrat d'apprentissage auprès de l'AED dans les délais légaux, en conservant la preuve de la déclaration.
- Déclarer les bénéficiaires effectifs dans le registre central géré par l'AED, et mettre à jour toute modification dans les délais prévus par la loi.

Il est également nécessaire de signaler sans délai à l'AED toute modification de la situation du salarié (classe d'impôt, état civil, enfants à charge).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Vérifier systématiquement l'immatriculation à la TVA avant toute opération commerciale.
- S'assurer de l'application correcte du barème de retenue d'impôt sur les salaires, en tenant compte des fiches de retenue délivrées par l'AED.
- Mettre à jour rapidement toute information relative aux salariés ou aux bénéficiaires effectifs pour garantir la conformité.
- Mettre en place un système de contrôle interne pour le respect des échéances déclaratives et des paiements à l'AED.
- Conserver une documentation complète et à jour de toutes les démarches effectuées auprès de l'AED, afin d'assurer la traçabilité et la preuve du respect des obligations légales.

Cadre juridique

Les principales bases légales encadrant l'intervention de l'AED sont :

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

- **Loi modifiée du 12 février 1979 concernant la taxe sur la valeur ajoutée** (TVA)
- **Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu** (notamment articles 136 à 154 pour la retenue d'impôt sur les salaires)
- **Loi du 13 janvier 2019 instituant un Registre des bénéficiaires effectifs**
- **Code du travail luxembourgeois** :
    - Article L.111-1 et suivants (obligations générales de l'employeur)
    - Article L.111-3 (déclaration des salariés)
    - Article L.111-4 (contrats d'apprentissage)
- Règlements grand-ducaux et circulaires administratives publiés par l'AED

Le non-respect des obligations déclaratives ou de paiement envers l'AED expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Il est essentiel de garantir la traçabilité des démarches et de respecter strictement les délais légaux pour éviter tout risque de contentieux ou de sanction.

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.