

# Quelles sont les implications fiscales d'un détachement de salarié dans une ASBL au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le salarié détaché dans une ASBL luxembourgeoise reste soumis à l'impôt sur le revenu luxembourgeois, avec maintien des obligations de **retenue à la source** par l'employeur d'origine (art. 136 LIR). Le contrat de travail initial est maintenu et une **convention tripartite** écrite doit préciser la durée, les conditions financières et les responsabilités respectives de chaque partie.

Les **indemnités de détachement** sont imposables, sauf remboursement de frais réels dûment justifiés. Les **avantages en nature** doivent être déclarés selon le règlement grand-ducal du 25 février 2015. Le statut d'ASBL de l'organisme d'accueil n'influence pas le traitement fiscal des rémunérations. L'employeur d'origine doit émettre les **certificats annuels de rémunération**, effectuer les déclarations mensuelles auprès de l'ACD et conserver les documents pendant **10 ans**.

Une documentation rigoureuse des frais et indemnités spécifiques au détachement est essentielle pour leur traitement fiscal approprié. Pour les cas impliquant des **éléments transfrontaliers**, il est recommandé de consulter l'administration fiscale afin d'éviter tout risque de redressement ultérieur.

## Définition

Le détachement de personnel constitue une mise à disposition temporaire d'un **salarié** auprès d'une **ASBL**, tout en maintenant le contrat de travail avec l'employeur d'origine. Cette situation est encadrée par l'article [L.141-1](#) du **Code du travail** luxembourgeois qui définit les conditions du prêt temporaire de main-d'œuvre.

## Conditions d'exercice

Le détachement fiscalement conforme requiert le respect de plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Convention tripartite</b>	Convention écrite précisant la durée et les conditions financières
<b>Lien contractuel</b>	Maintien du contrat de travail avec l'employeur d'origine
<b>Fiche de retenue</b>	Établissement d'une fiche de retenue d'impôt
<b>Déclaration fiscale</b>	Déclaration appropriée selon le statut de résidence
<b>Obligations déclaratives</b>	Respect des obligations selon l'article 136 LIR

## Modalités pratiques

L'employeur doit garantir le respect des obligations suivantes.

Obligation	Détail
Retenue mensuelle	Retenue de l'impôt conformément aux barèmes en vigueur
Avantages en nature	Déclaration selon le règlement grand-ducal du 25 février 2015
Certificats annuels	Émission des certificats annuels de rémunération
Conservation	Conservation des documents fiscaux pendant 10 ans
Déclarations mensuelles	Transmission à l'Administration des Contributions Directes

## Pratiques et recommandations

**Établir** une politique claire de remboursement des frais et documenter tous les avantages accordés pendant le détachement, afin de garantir la traçabilité fiscale de chaque élément de rémunération.

**Tenir** un registre précis des périodes de mise à disposition et anticiper les régularisations fiscales de fin de mission pour éviter tout redressement ultérieur.

**Consulter** l'administration fiscale pour les cas complexes, notamment lorsque le détachement implique des éléments transfrontaliers ou des avantages en nature spécifiques. Les obligations fiscales doivent être coordonnées avec la [procédure d'embauche des frontaliers](#) et le traitement des [frais professionnels](#).

## Cadre juridique

Les implications fiscales d'un détachement de salarié dans une ASBL sont encadrées par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.141-1</a> du Code du travail	Cadre légal du prêt de main-d'oeuvre
Art. <a href="#">L.141-2</a> du Code du travail	Conditions du détachement
Loi modifiée du 4 décembre 1967, art. 136	Obligations de retenue à la source
Loi modifiée du 4 décembre 1967, art. 95	Traitement des avantages en nature
Code de la sécurité sociale	Obligations déclaratives en matière de cotisations

**Attention** : La qualification d'ASBL de l'organisme d'accueil n'influence pas le traitement fiscal des rémunérations. Une documentation rigoureuse des frais et indemnités spécifiques au détachement est essentielle pour leur traitement fiscal approprié.

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.