

# Que risque l'employeur si un frontalier n'est plus correctement affilié après dépassement de seuil ?

## Réponse courte

L'employeur qui ne procède pas à l'affiliation du salarié dans le pays de résidence après un dépassement du seuil de **49 %** s'expose à des **cotisations rétroactives majorées**, au **remboursement des prestations sociales** luxembourgeoises perçues indûment et à des **sanctions administratives** prononcées par les organismes sociaux du pays de résidence. Le défaut d'affiliation constitue une infraction au Règlement (CE) 883/2004 et peut être qualifié de **travail dissimulé** dans le pays de résidence avec des conséquences pénales, comme précisé dans la fiche sur [régularisation rétroactive des cotisations sociales](#).

## Définition

Le **défaut d'affiliation** désigne la situation dans laquelle un employeur maintient un salarié frontalier sous le régime luxembourgeois de sécurité sociale alors que les conditions d'affiliation ne sont plus remplies en raison du dépassement du seuil de télétravail. Cette situation crée une **affiliation indue** au Luxembourg et une **absence d'affiliation** dans le pays de résidence où le salarié aurait dû être affilié. L'employeur est réputé connaître les seuils applicables et ne peut invoquer son ignorance, comme précisé dans la fiche sur [dépassement du seuil de 49 % en sécurité sociale](#).

## Conditions d'exercice

Les risques varient selon la gravité et la durée du défaut d'affiliation :

Situation	Risque employeur
<b>Dépassement constaté sans correction</b>	cotisations rétroactives + majorations de retard dans le pays de résidence
<b>Défaut prolongé (&gt; 12 mois)</b>	qualification possible de travail dissimulé
<b>Prestations indûment perçues</b>	remboursement à la <u>CNS</u> des prestations maladie, accident, allocations
<b>Absence de certificat A1</b>	présomption de défaut d'affiliation
<b>Contrôle <u>CCSS</u></b>	régularisation d'office et signalement aux organismes étrangers
<b>Récidive</b>	sanctions aggravées et surveillance renforcée

## Modalités pratiques

Les conséquences financières et administratives du défaut d'affiliation sont les suivantes :

Élément	Détail
<b>Cotisations rétroactives</b>	paiement de l'intégralité des cotisations dans le pays de résidence
<b>Majorations de retard</b>	intérêts calculés sur la période de défaut d'affiliation
<b>Remboursement <u>CNS</u></b>	restitution des prestations maladie, maternité, accident
<b>Remboursement <u>CNAP</u></b>	régularisation des droits à pension
<b>Inscription obligatoire</b>	immatriculation auprès de l'URSSAF (FR), ONSS (BE) ou DRV (DE)
<b>Sanctions pénales</b>	amendes et peines possibles pour travail dissimulé selon le droit du pays de résidence

## Pratiques et recommandations

La prévention du défaut d'affiliation repose sur un suivi rigoureux des seuils de télétravail et une réaction rapide en cas de dépassement. L'employeur doit mettre en place une procédure interne de régularisation immédiate comprenant la notification au CCSS, la demande de radiation de l'affiliation luxembourgeoise et l'inscription simultanée auprès de l'organisme compétent du pays de résidence.

En cas de dépassement constaté, l'employeur a tout intérêt à régulariser sa situation de manière proactive plutôt que d'attendre un contrôle. La régularisation volontaire est généralement traitée avec plus de clémence que le défaut constaté lors d'un contrôle. Le recours à un conseil spécialisé en droit social européen est indispensable.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Règlement (CE) 883/2004, art. 13</b>	Détermination de la législation applicable
<b>Règlement (CE) 987/2009, art. 6 et 16</b>	Procédure de régularisation
<b>Accord-cadre européen du 1er juillet 2023</b>	Seuil de 49 % applicable
<b>Code pénal du pays de résidence</b>	Sanctions pour travail dissimulé

Le **travail dissimulé** par défaut d'affiliation sociale est une infraction pénale dans les trois pays frontaliers. En France, l'URSSAF peut prononcer un redressement assorti de pénalités pouvant atteindre **25 % des cotisations éludées** et l'employeur s'expose à des poursuites pénales. En Belgique et en Allemagne, des sanctions comparables existent. La bonne foi de l'employeur est un élément atténuant mais ne l'exonère pas de ses obligations de régularisation.

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.