

Comment gérer les salariés transfrontaliers sous convention SAS ?

Réponse courte

Les **salariés transfrontaliers** travaillant au Luxembourg sous **CCT SAS 2025-2027** (applicable en 2025, 2026 et 2027) bénéficient **intégralement** des dispositions conventionnelles, y compris des **nouveautés 2025** — revalorisation C1/C2/C3 (+5 points linéaires), pécule de vacances de **42 points indiciaires** (soit 982,83€ pour un temps plein, valeur du point : **23,40072€**) et prime unique de **3.670€** versée en juin 2025. Le statut transfrontalier ne peut **jamais** justifier une dérogation aux droits conventionnels.

Il faut cependant tenir compte des **spécificités fiscales** et sociales liées à leur **résidence** (France, Belgique, Allemagne) et coordonner avec les réglementations des pays d'origine, notamment pour la gestion des conventions de double imposition, les seuils de télétravail autorisés et l'articulation des congés.

Définition

Les **salariés transfrontaliers** sont des travailleurs **résidant** dans un pays frontalier (France, Belgique, Allemagne) et **travaillant** au Luxembourg. Dans le secteur SAS, ils représentent une part importante des effectifs et bénéficient de la **protection** de la convention collective luxembourgeoise, indépendamment de leur **nationalité** ou **résidence**.

Les **spécificités transfrontalières** concernent principalement les aspects **fiscaux**, **sociaux** et les **congés** selon les accords bilatéraux.

Questions fréquentes

Comment s'appliquent les nouveautés SAS 2025 pour les travailleurs transfrontaliers ?

Les nouveautés 2025 s'appliquent intégralement : la prime unique de 3.670€ est versée en totalité (soumise à fiscalité luxembourgeoise), le pécule de vacances de 982,83€ selon les règles habituelles, et la revalorisation des classifications C1/C2/C3 s'applique automatiquement, indépendamment du pays de résidence du salarié.

Les salariés transfrontaliers bénéficient-ils intégralement de la convention SAS au Luxembourg ?

Oui, les salariés transfrontaliers travaillant au Luxembourg bénéficient intégralement de toutes les dispositions de la convention SAS, y compris des nouveautés 2025 (revalorisation C1/C2/C3, pécule de vacances de 982,83€, prime unique de 3.670€). Leur résidence dans un pays frontalier ne peut jamais justifier une dérogation aux droits conventionnels luxembourgeois.

Quelles coordinations sont nécessaires avec les pays frontaliers pour les congés et temps de travail ?

Il faut coordonner avec les spécificités nationales : gestion des RTT et jours de solidarité pour la France, coordination des congés et pécules pour la Belgique, articulation avec les congés allemands, tout en respectant les durées maximales européennes. Les règles RPM/PPM de la convention SAS s'appliquent intégralement, avec prise en compte des temps de transport transfrontaliers.

Quelles sont les spécificités administratives à gérer pour les salariés transfrontaliers sous convention SAS ?

Les employeurs doivent gérer les déclarations aux administrations fiscales luxembourgeoises et du pays de résidence, coordonner avec les organismes sociaux des deux pays, respecter les seuils de télétravail autorisés, et tenir une documentation des justificatifs de résidence. La fiscalité suit les conventions de double imposition selon le pays de résidence (France, Belgique, Allemagne).

Conditions d'exercice

La convention SAS s'applique intégralement au salarié transfrontalier, tandis que certaines modalités administratives doivent être adaptées selon le pays de résidence.

Dimension	Règle applicable
Droits conventionnels	Intégralité des droits CCT SAS 2025-2027
Grilles salariales	Application intégrale des grilles luxembourgeoises
Pécule de vacances	42 points indiciaires/an (982,83€ pour un temps plein)
Prime unique 2025	3.670€ versés intégralement en juin 2025
Revalorisation C1/C2/C3	Application automatique (+5 points linéaires)
Temps de travail	Règles RPM/PPM selon CCT SAS
Fiscalité	Conventions de double imposition selon pays de résidence
Sécurité sociale	Règles de coordination UE (Règlement 883/2004)
Télétravail	Seuils selon accords bilatéraux (suivi obligatoire)
Jours fériés	Jours fériés luxembourgeois applicables au lieu de travail

Modalités pratiques

La gestion administrative des transfrontaliers nécessite un suivi spécifique en matière fiscale, sociale et de temps de travail.

Action	Contenu
Déclaration fiscale	Déclaration à l'administration fiscale luxembourgeoise
Organismes sociaux	Information aux organismes des deux pays concernés
Suivi télétravail	Contrôle du respect des seuils bilatéraux
Justificatifs de résidence	Documentation et archivage
Retenue d'impôt	Retenue luxembourgeoise selon statut (ou exonération)
Prime unique 3.670€	Versement intégral soumis à fiscalité luxembourgeoise
France	Gestion des RTT et jours de solidarité
Belgique	Coordination des congés et pécules
Allemagne	Articulation avec les congés légaux allemands
Suivi réglementaire	Veille active sur évolutions des accords bilatéraux

Pratiques et recommandations

Former les équipes RH aux spécificités transfrontalières et **tenir** un registre des statuts fiscaux et sociaux par salarié. **Coordonner** avec des experts fiscaux spécialisés et **informer** clairement les salariés de leurs droits et obligations. **Prévoir** des formations multilingues et **maintenir** une veille réglementaire active sur les évolutions des accords bilatéraux.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT SAS 2025-2027	Application intégrale au territoire luxembourgeois
Règlement UE 883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale
Conventions de double imposition	Luxembourg–France, Luxembourg–Belgique, Luxembourg–Allemagne
Accords bilatéraux	Télétravail transfrontalier (seuils par pays)
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	Égalité de traitement sans discrimination de nationalité ou résidence
Directive UE 96/71	Détachement de travailleurs dans le cadre européen

Le statut **transfrontalier** ne peut **jamais** justifier une **dérogation** aux dispositions de la convention SAS. Les salariés bénéficient de la **protection** complète de la convention luxembourgeoise, y compris des améliorations 2025, et les complexités administratives doivent être gérées par l'employeur sans impact sur les droits conventionnels. La **communication** multilingue et l'**accompagnement** des salariés sont essentiels pour une gestion efficace.

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.