

Un employeur luxembourgeois peut-il embaucher un résident belge ou français ?

Réponse courte

Oui, un employeur luxembourgeois peut embaucher librement un résident belge ou français : la **libre circulation des travailleurs** dans l'Union européenne dispense les ressortissants des États membres de toute autorisation de travail ou de séjour préalable. Le salarié est engagé sous un **contrat de droit luxembourgeois**, constaté par écrit au plus tard à l'entrée en service, et bénéficie des mêmes conditions de travail que les résidents, les dispositions d'ordre public luxembourgeoises s'appliquant à tout salarié occupé sur le territoire.

L'embauche déclenche les formalités habituelles : déclaration du poste vacant à l'**ADEM**, déclaration d'entrée auprès du **CCSS** qui emporte affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise, et application de la retenue d'impôt à la source sur la base de la fiche de retenue du non-résident. Le statut de frontalier ne requiert aucun contrat particulier.

Définition

Le résident belge ou français embauché au Luxembourg devient un **travailleur frontalier** : il conserve sa résidence dans son pays et exerce son activité au Luxembourg. Son contrat de travail relève du droit luxembourgeois et obéit aux règles communes (CDI de droit commun, CDD dans les cas prévus aux articles L.122-1 et suivants, période d'essai, salaire social minimum).

La notion de « contrat d'usage » n'existe pas en droit du travail luxembourgeois : il s'agit d'un concept français, sans équivalent dans le Code du travail luxembourgeois. L'embauche transfrontalière ne repose donc sur aucun contrat spécifique, mais sur le droit commun du contrat de travail combiné aux règles de coordination applicables aux travailleurs frontaliers en matière fiscale et sociale.

Conditions d'exercice

Aucune autorisation préalable n'est requise pour un ressortissant de l'Union européenne, contrairement aux ressortissants de pays tiers.

Aspect	Règle applicable
Nationalité UE/EEE	Libre accès à l'emploi, sans autorisation de travail ni titre de séjour luxembourgeois
Ressortissant de pays tiers résidant en Belgique ou en France	Vérification obligatoire du droit de travailler au Luxembourg avant l'embauche
Contrat de travail	Contrat écrit de droit luxembourgeois, remis au salarié au plus tard à l'entrée en service
Conditions de travail	Égalité complète avec les salariés résidents : salaire social minimum, indexation, durée du travail, congés

Modalités pratiques

Les formalités d'embauche d'un frontalier sont identiques à celles d'un résident, complétées par les volets fiscal et de sécurité sociale transfrontaliers.

Formalité	Mise en œuvre
Déclaration du poste vacant	Déclaration obligatoire à l' <u>ADEM</u> avant le recrutement
Contrat écrit	Mentions obligatoires de l'article <u>L.121-4</u> : identité des parties, lieu de travail, rémunération, durée du travail, organismes de sécurité sociale
Affiliation sociale	Déclaration d'entrée auprès du <u>CCSS</u> ; le salarié frontalier est affilié au régime luxembourgeois et reçoit sa carte de sécurité sociale
Fiscalité	Retenue à la source d'après la fiche de retenue d'impôt du non-résident ; suivi du seuil conventionnel de 34 jours prestés hors du Luxembourg

Pratiques et recommandations

Vérifier la nationalité du candidat et non sa seule résidence : un ressortissant de pays tiers domicilié en Belgique ou en France doit disposer d'un droit de travailler au Luxembourg avant toute entrée en service.

Encadrer dès le contrat les modalités de télétravail depuis le pays de résidence, les seuils fiscaux et de sécurité sociale conditionnant le maintien du régime luxembourgeois.

Informer le nouveau salarié des démarches propres à son statut : fiche de retenue d'impôt, éventuelle assimilation fiscale, couverture maladie dans le pays de résidence via les formulaires européens.

Rédiger le contrat dans une langue comprise du salarié et documenter l'ensemble des formalités, comme le prévoit la fiscalité des frontaliers pour la partie retenue à la source.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contrat de travail écrit et mentions obligatoires, remise au plus tard à l'entrée en service
Art. <u>L.122-1</u> du Code du travail	Cas de recours au contrat à durée déterminée
Art. <u>L.010-1</u> du Code du travail	Dispositions d'ordre public applicables à tous les salariés exerçant sur le territoire luxembourgeois
Art. <u>L.622-4</u> du Code du travail	Déclaration obligatoire des postes vacants à l' <u>ADEM</u>
Règlement (CE) n° 883/2004	Affiliation au régime de sécurité sociale de l'État d'emploi et coordination des prestations

Le « contrat d'usage » est une institution du droit français sans existence en droit luxembourgeois : un CDD luxembourgeois n'est licite que dans les cas prévus aux articles L.122-1 et suivants. L'embauche d'un frontalier ne modifie ni la forme ni le contenu du contrat de travail luxembourgeois.

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.