

# Comment embaucher un salarié frontalier sans numéro de matricule national dans une ASBL luxembourgeoise ?

## Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut embaucher un salarié frontalier sans matricule national, mais doit obligatoirement obtenir ce numéro avant le premier jour de travail. L'employeur est tenu d'effectuer les démarches auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) au minimum 10 jours ouvrables avant la prise de poste, sous peine d'une amende administrative de 25 à 2.500 euros.

## Définition

Le matricule national luxembourgeois est un identifiant unique à 13 chiffres, attribué par le CCSS à toute personne travaillant ou résidant au Luxembourg (Art. 25 du Code de la sécurité sociale). Pour les salariés frontaliers, ce numéro est indispensable pour l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale luxembourgeoise.

## Conditions d'exercice

L'employeur ASBL doit respecter plusieurs obligations légales :

- Vérifier le droit au travail du candidat selon sa nationalité (UE ou pays tiers)
- Établir un contrat de travail écrit en français, allemand ou luxembourgeois (Art. L.121-4)
- Soumettre une déclaration d'entrée complète au CCSS (Art. L.413-1)
- Garantir l'égalité de traitement entre salariés (Art. L.241-1)
- Respecter les obligations en matière de protection des données (RGPD)

## Modalités pratiques

La procédure d'obtention du matricule comprend :

- Dépôt du formulaire de déclaration initiale au CCSS (mention "demande de matricule")
- Fourniture des documents obligatoires : pièce d'identité, acte de naissance, contrat signé
- Respect du délai légal de 10 jours ouvrables avant la prise de poste
- Attente de la confirmation d'attribution du matricule (2-5 jours en moyenne)
- Finalisation de la déclaration d'entrée avec le nouveau matricule

## Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale du processus :

- Anticiper les démarches dès la signature du contrat
- Constituer un dossier numérique sécurisé pour chaque demande
- Mettre en place une procédure de suivi standardisée
- Former le personnel RH aux spécificités des embauches transfrontalières
- Documenter chaque étape pour assurer la traçabilité

## Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.121-4](#) : Contrat de travail écrit obligatoire
- [L.241-1](#) : Égalité de traitement
- [L.413-1](#) : Affiliation obligatoire
- [L.572-7](#) : Sanctions administratives

Autres textes applicables :

- Article 25 du Code de la sécurité sociale
- Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 (déclarations d'entrée)
- RGPD (Règlement UE 2016/679)

Le non-respect des délais de déclaration ou l'absence d'obtention du matricule avant la prise de poste expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales. La responsabilité personnelle des dirigeants peut être engagée en cas de manquement grave aux obligations déclaratives.

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.