

Guide du détachement au **Luxembourg**



2^{ème} édition – Juin 2021



Fondé en 1993, EURES (acronyme de EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre la Commission européenne, les divers services publics de l'emploi et d'autres acteurs régionaux, nationaux ou internationaux.

La mise en commun des ressources des organisations membres et partenaires d'EURES constitue une base solide permettant au réseau EURES d'offrir des services de haute qualité aux travailleurs et aux employeurs de l'Espace économique européen.

Le réseau EURES a pour but d'informer les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants et les employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les pays de l'Espace économique européen et de faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace.

Dans cette optique, le CRD EURES / Frontaliers Grand Est publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Allemagne, en Belgique, en France et au Luxembourg, notamment par le biais de son site internet www.frontaliers-grandest.eu.

Le présent guide a pour objectif d'informer aussi bien les employeurs que les salariés sur la législation relative au détachement en Luxembourg.

Ce guide ne contient que des informations générales.

Pour plus de renseignements, il convient de prendre contact avec les organismes compétents dont les coordonnées se trouvent à la fin du guide.

OBJECTIF ET CONTENU DE CE GUIDE

Le Guide du détachement au Luxembourg constitue un aperçu général de la législation en vigueur applicable au personnel détaché au Luxembourg.

Cette publication sera régulièrement complétée par des fiches actualisées sur les données réglementaires sujettes à modifications. Nous espérons ainsi contribuer à la qualité de l'ouvrage et faire en sorte que le lecteur bénéficie d'un outil de travail pratique, efficace et constamment à jour.

Pour tout approfondissement ou toute question particulière, veuillez vous adresser aux conseillers EURES et aux organisations cités en fin d'ouvrage.

AVERTISSEMENT

Les informations contenues dans ce guide ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative ; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi.

Les extraits de lois et règlements présents dans cet ouvrage ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cet ouvrage sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale. Elles n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES / Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.



INTRODUCTION GÉNÉRALE	4
Influence du droit communautaire.....	4
PARTIE 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT	5
1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation au Luxembourg.....	5
2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs au Luxembourg.....	6
3. Autorisation de séjour et travail.....	7
4. Contenu du contrôle et sanctions encourues.....	8
PARTIE 2 : DROIT DU TRAVAIL	9
I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE.....	9
A - Introduction.....	9
B - Définition et cadre du détachement au sens du droit du travail.....	11
C - Quels salariés peuvent être détachés ?.....	11
II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE AU LUXEMBOURG.....	12
A - Définition du salarié détaché selon la loi luxembourgeoise.....	12
B - Règles impératives applicables au personnel détaché au Luxembourg.....	12
PARTIE 3 : PROTECTION SOCIALE DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	15
I. CADRE LÉGAL.....	15
A - La notion de détachement.....	15
B - Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement.....	15
C - Conditions d'applications liées à l'exercice du travail.....	16
D - Conditions d'application liées à la durée du détachement.....	17
E - Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale.....	18
F - Formalités.....	20
II. LES FORMALITÉS À EFFECTUER AU LUXEMBOURG.....	21
A - La déclaration de détachement au Luxembourg.....	21
B - Les documents à fournir.....	22
C - Mise à disposition du badge social au salarié.....	22
D - Sanctions en cas de manquement.....	22
PARTIE 4 : FISCALITÉ DES TRAITEMENTS ET SALAIRES DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	23
I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION.....	23
A - Introduction.....	23
B - Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché.....	23
II. LA FISCALITÉ AU LUXEMBOURG.....	25
A - Le décompte des 183 jours.....	25
B - L'imposition du salarié détaché au Luxembourg.....	26
ADRESSES UTILES	28



Le détachement consiste en l'affectation temporaire **par l'employeur d'un salarié** :

- > à un lieu d'exécution différent de celui fixé par le contrat ;
- > pour une durée limitée ;
- > avec maintien **d'un lien de subordination** avec l'entreprise qui détache le salarié.

Le détachement d'un salarié à l'étranger a des conséquences dans trois domaines particuliers :

- > **du point de vue de la sécurité sociale** : quel est le pays dans lequel le salarié sera affilié au titre de la sécurité sociale et quelles sont les démarches devant être effectuées par l'employeur ?
- > **du point de vue du droit du travail** : quel sera le droit qui sera applicable au salarié pendant la durée de sa mission à l'étranger ?
- > **du point de vue de la fiscalité** : dans quel pays le salarié sera-t-il redevable de ses impôts ?

Notez bien que les notions de « détachement » dans ces trois domaines sont **indépendantes** les unes des autres.

Un salarié peut être qualifié de détaché du point de vue de la sécurité sociale mais pas pour autant du point de vue de la fiscalité.

Influence du droit communautaire

Le droit communautaire est déterminant puisque les conditions d'application du régime du détachement en matière de sécurité sociale sont déterminées **par le règlement CEE 883/2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale**.

Pour le droit du travail applicable au travailleur détaché, c'est la directive 96/71 telle que modifiée par la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 qui donne un cadre légal dans l'ensemble du territoire européen.

À l'inverse, le domaine du droit fiscal est régi par des conventions fiscales bilatérales qui tendent à éviter les doubles impositions.

PARTIE 1 : FORMALITÉS PRÉALABLES AU DÉTACHEMENT



Le prestataire (entreprise, artisan, indépendant, etc.) peut se rendre sur le territoire d'un autre État membre afin d'y fournir un service à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral, et peut alors être amené à détacher son personnel dans ce but.

La libre prestation de services est néanmoins soumise à un cadre légal déterminé et à un certain formalisme.

Il convient de se renseigner et suivre les prescriptions de l'État où est effectuée la prestation en matière d'obligation d'annonce préalable.

Des guichets uniques ont été créés dans chaque État membre afin que les prestataires de services puissent obtenir **simplement des informations claires sur les formalités à accomplir** et qu'ils puissent accomplir toutes **les formalités administratives par voie électronique**¹.

1. Prescriptions liées à l'exercice d'une prestation au Luxembourg

■ Notification préalable

Les artisans et industriels établis dans un autre État membre de l'Union européenne doivent notifier aux autorités luxembourgeoises leur volonté de venir effectuer une prestation de services au Luxembourg.

Cette notification doit s'accompagner d'une preuve que le déclarant est dûment établi pour le même type d'activité dans son pays d'origine. Le certificat CE délivré par les chambres de commerce et d'artisanat est accepté comme preuve.

Elle doit être envoyée à l'adresse suivante :

Direction générale PME et entrepreneuriat

Ministère de l'Économie

19-21 Boulevard Royal

L - 2449 Luxembourg

Tél. : 00 352 247 847 15

Formulaires :

<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/creation-developpement/autorisation-etablissement/autorisation-honorabilite/autorisation-etablissement.html>

¹ Portail européen des guichets uniques sur :

https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_fr

Les documents à joindre à la notification sont les suivants :

- attestation UE ;
- preuve de paiement d'un droit de chancellerie, à savoir :
 - soit un timbre fiscal de 24 € acheté auprès de l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines (AED),
 - soit la preuve d'exécution d'un virement de 24 € sur le compte de l'AED ;
- copie de la carte d'identité du/des gérant/s.

La notification sera valable pendant 12 mois et pourra être renouvelée par la suite.

■ Demande d'un numéro de TVA

La prestation étant exercée sur le territoire luxembourgeois, l'entreprise détachante doit s'acquitter de la TVA luxembourgeoise. Ne pas oublier donc de demander un numéro de TVA par lettre recommandée avec accusé de réception ou par voie électronique.

Le taux normal de la TVA luxembourgeoise s'élève à 17 %, le taux intermédiaire à 14%, le taux réduit à 8 % et le taux super-réduit pour les travaux de rénovation d'immeubles à 3 %.

Le numéro de TVA luxembourgeois est attribué par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines²: <https://pfi.public.lu/fr.html>

Contact :

Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA (A.E.D.)

B.P. 31

L-2010 Luxembourg

Annuaire téléphonique : <https://annuaire.public.lu/index.php?idMin=6407>

2. Prescriptions liées à un détachement de travailleurs au Luxembourg

- 1) Obtenir le document portable A1 pour tous les travailleurs qui seront détachés.
- 2) Au plus tard, dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois, l'entreprise détachante doit informer l'Inspection du Travail et des Mines.

Pour ces points, veuillez vous référer à la PARTIE 3 – Protection sociale.

² Formulaire téléchargeable : <https://guichet.public.lu/fr/formulaires/tva.html> (déclaration initiale).

3. Autorisation de séjour et travail

■ Conditions de séjour au Luxembourg

L'entreprise se doit d'informer ses salariés concernant les formalités de séjour.

Même s'il existe le principe de libre circulation des personnes au sein de l'Union européenne, le droit de séjour est soumis à certaines conditions en fonction de la durée de celui-ci.

Les citoyens de l'Union européenne sont en droit d'entrer sur le territoire luxembourgeois et d'y séjourner pour une période allant jusqu'à 3 mois s'ils sont munis d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité. Si le salarié séjourne plus de 3 mois, il devra alors effectuer une déclaration d'arrivée auprès de l'administration communale du lieu de résidence et présenter une demande de délivrance d'une attestation d'enregistrement de citoyen de l'UE, dans les 3 mois qui suivent l'arrivée, à cette même administration communale.

■ Permis de travail

Aucun permis de travail n'est exigé des ressortissants communautaires détachés sur le territoire luxembourgeois, ni pour les travailleurs extracommunautaires qui ont obtenu l'autorisation de travailler et de séjourner dans l'un des États membres.



4. Contenu du contrôle et sanctions encourues

Les inspecteurs du travail de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) disposent de différents moyens d'intervention :

- accès libre et sans avis préalable aux chantiers, établissements et immeubles,
- autorisation à procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes pour s'assurer du respect des dispositions légales, réglementaires, administratives ou conventionnelles,
- sous certaines conditions, la possibilité d'ordonner des mesures d'urgence après en avoir informé la hiérarchie pour régulariser ou faire cesser la violation du droit du travail, la possibilité d'ordonner la cessation immédiate du travail du salarié en cas de violation flagrante des dispositions légales, administratives ou réglementaires ou en cas de violation en relation avec la sécurité et la santé des salariés, et la possibilité d'ordonner des mesures d'urgence si constat de déficiences pouvant être une menace à la sécurité ou à la santé des salariés.

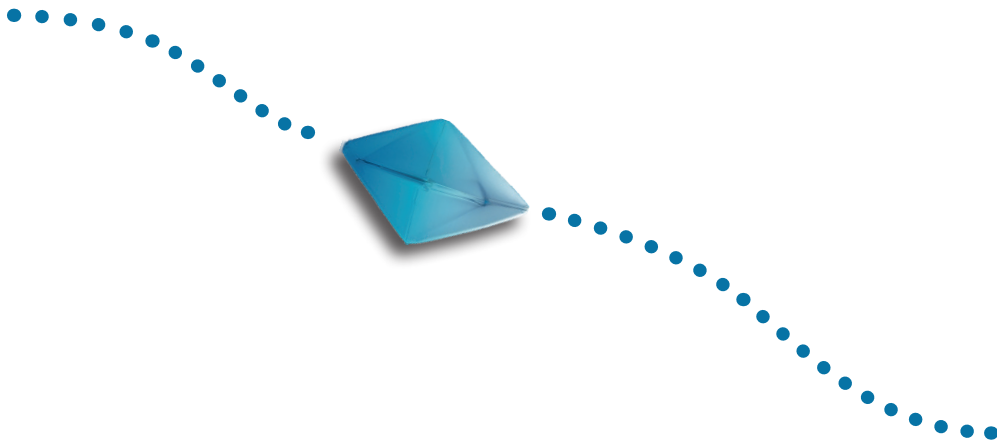
Le Luxembourg met un accent particulier sur la santé et la sécurité des travailleurs détachés sur son territoire.

L'Inspection du Travail et des Mines a pour mission de veiller à l'application de l'ensemble de la législation sur les conditions de travail et la protection des travailleurs.

Sur son site, l'ITM rappelle la législation applicable ainsi que les responsabilités juridiques des employeurs : <http://www.itm.public.lu/> : rubrique « *sécurité santé* ».

L'Association d'Assurance contre les Accidents (AAA) est un acteur important dans l'élaboration de normes visant la prévention des accidents du travail. Cette association édicte des règlements dans différents secteurs (ex : bruit, grues, travaux forestiers, etc.). Les agents du service de prévention peuvent également effectuer des contrôles pour s'assurer du respect des prescriptions de prévention.

Voir <http://www.aaa.lu/> rubrique « *Sécurité/Santé au travail* », puis « *Recommandations de prévention* ».





I. RÉGLEMENTATION COMMUNAUTAIRE

A - Introduction

L'employeur et le salarié peuvent soumettre le contrat de travail au droit qu'ils souhaitent³. À défaut de choix par les parties, le contrat de travail est alors soumis à la loi de l'État **où le travailleur accomplit habituellement son activité**, et ce « même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays⁴ »

Deux directives européennes⁵ imposent aux États membres d'assurer un « noyau de règles impératives de protection minimale » au bénéfice des travailleurs détachés sur leur territoire. Ainsi, toute entreprise établie dans un État membre qui effectue une prestation de service sur le territoire d'un autre État membre et qui détache des travailleurs à cet effet doit respecter **un ensemble de règles minimales en vigueur dans l'État d'accueil**.

La directive 96/71 modifiée fixe une liste des matières qui sont concernées par cette protection minimale⁶.

Sont visées les matières suivantes :

- > la durée du travail,
- > le temps de repos et de congés payés,
- > la rémunération,
- > la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- > l'égalité homme/femme,
- > le principe de non-discrimination,
- > les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par les entreprises de travail intérimaire,
- > les mesures de protection pour les femmes enceintes, les femmes venant d'accoucher, les jeunes et les enfants,
- > les conditions d'hébergement lorsqu'il est proposé par l'employeur,
- > les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles.

³ Liberté de choix de la loi applicable au contrat de travail : Article 3 de la Convention de Rome n°80/934/CEE du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles.

⁴ art. 6 Convention de Rome du 19 Juin 1980, préc.

⁵ Directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 et directive modificative UE/2018/957 du 28 juin 2018

⁶ art.3 §1er de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996 telle que modifiée par la directive UE/2018/957

Un rectificatif de l'article 3 § 5 alinéa 1 de la directive 96/71 autorise les États membres à prévoir dans leur législation une dérogation en matière de durée minimale des congés annuels payés et de taux de salaire minimal, y compris la majoration pour les heures supplémentaires, à condition que la prestation soit de « faible ampleur ».

Cela ne s'applique pas pour les entreprises de travail temporaire. Cette dérogation n'est désormais plus possible en matière de périodes maximales de travail et de périodes minimales de repos. Les règles applicables au salarié détaché dans chaque État sont décrites dans les pages suivantes.

Une nouvelle réglementation européenne⁷ précise que les entreprises de travail intérimaire sont obligées de garantir aux travailleurs intérimaires détachés les mêmes conditions que celles appliquées aux travailleurs intérimaires recrutés dans l'État membre où le travail est exécuté.

Dans ce cadre, un travailleur intérimaire envoyé par une entreprise de travail intérimaire au profit d'une entreprise utilisatrice tierce dans un État de l'Union européenne est considéré comme détaché dans ce pays. L'entreprise utilisatrice doit informer l'entreprise de travail intérimaire des conditions de travail dans ce pays. Il s'agit par exemple du cas où un travailleur intérimaire français est mis au service d'une entreprise française, par une entreprise de travail intérimaire française, pour une prestation au Luxembourg.

Ces règles sociales de l'État où est envoyé le salarié détaché ne s'appliquent cependant que s'il en tire une réelle protection additionnelle⁸ ou un avantage réel contribuant à sa protection sociale.

L'application des règles de protection minimale de l'État où est détaché le salarié ne fait **pas obstacle à l'application** de dispositions **plus favorables** dans l'État où le travailleur exerce habituellement son activité.

Des conventions collectives peuvent être signées à condition qu'elles aient un objectif d'intérêt général. En effet, seules les dispositions des conventions collectives déclarées d'obligation générale sont applicables aux travailleurs détachés.

À partir de 12 mois de détachement, le salarié bénéficiera de tous les droits applicables aux salariés nationaux, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail. Cette durée pourra être allongée de 6 mois supplémentaires si l'entreprise effectue une déclaration motivée.

⁷ Directive UE 2018/957

⁸ CJCE 23 Novembre 1999, aff. C369/96 et C376/96 Arblade & Leloup, point 54

B - Définition et cadre du détachement au sens du droit du travail

Définition du détachement :

« [...] on entend par travailleur détaché tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement⁹ ».

Trois hypothèses de détachement :

➤ 1^{ère} hypothèse : un employeur établi dans un État membre détache temporairement des salariés pour son compte et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre lui et un destinataire établi dans un autre État membre.

Exemple : suite à un appel d'offre, un prestataire de services détache ses salariés pour exécuter le marché obtenu. Cela joue également en cas de sous-traitance. Ainsi, une entreprise belge de maçonnerie peut envoyer en France une partie de ses salariés pour procéder à la construction d'une maison d'habitation.

➤ 2^{ème} hypothèse : un employeur détache ses employés dans une entreprise ou un établissement appartenant à un même groupe.

Exemple : un groupe allemand envoie dans une de ses filières au Luxembourg pendant un mois un de ses salariés spécialiste en gestion des déchets pour mettre en place une nouvelle organisation.

➤ 3^{ème} hypothèse : les entreprises exerçant une activité de travail temporaire peuvent détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire d'un autre État membre.

ATTENTION

Il faut également vérifier par rapport au droit du pays dans lequel le travailleur va être envoyé qu'il s'agisse d'un détachement (voir II. ci-après).

C - Quels salariés peuvent être détachés ?

Au préalable, il faut nécessairement qu'existe une relation de travail entre **l'entreprise et le travailleur détaché. On ne peut détacher un salarié que s'il est lié à l'entreprise par un contrat de travail.**

⁹ Article 2 de la directive 96/71 du 16 Décembre 1996.

II. RÉGLEMENTATION APPLICABLE AU LUXEMBOURG

A – Définition du salarié détaché selon la loi luxembourgeoise

« On entend par salarié détaché, tout salarié travaillant habituellement à l'étranger et qui exécute son travail sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, pendant la durée limitée déterminée par l'exécution de la prestation de services précise pour laquelle le contrat de prestation de services a été conclu ».

Dès lors que le salarié répond à cette définition, **certaines règles luxembourgeoises doivent lui être appliquées.**

B – Règles impératives applicables au personnel détaché au Luxembourg

Les prestataires de services doivent respecter les dispositions d'ordre public en matière de droit du travail luxembourgeois si elles sont plus favorables pour le travailleur :

- les règles en matière de temps de travail et de congés : la durée du travail, le temps de pause, le repos journalier et le repos hebdomadaire ;
- les congés payés, les congés collectifs (3 conventions collectives de travail imposent des congés collectifs aux entreprises¹⁰), les jours fériés légaux ;
- les règles relatives à la rémunération : le salaire social minimum légal et l'adaptation automatique légale des rémunérations au coût de la vie (uniquement pour les taux de salaire minima¹¹) ;
- la réglementation relative à la protection, la sécurité et la santé des travailleurs ;
- la réglementation relative au travail intérimaire et au prêt de main-d'œuvre ;
- l'inactivité obligatoire conformément à la législation sur le chômage intempéries et le chômage technique ;
- le travail clandestin ou illégal, y compris les dispositions concernant les autorisations de travail pour travailleurs non ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen ;
- les mesures de protection applicables aux conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes, des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, et en matière de non-discrimination.

Les dispositions d'ordre public peuvent être de source législative (code du travail par exemple), réglementaire (arrêté grand-ducal par ex.), administrative (circulaire par ex.) ou provenir de conventions collectives déclarées d'obligation générale ou encore d'accords en matière de dialogue social interprofessionnel déclarés d'obligation générale.

¹⁰ Voir site www.itm.public.lu rubrique « congés collectifs ».

¹¹ Au 1er janvier 2021, le salaire social minimum était fixé comme suit : un taux horaire de 12,7279 € pour les travailleurs non qualifiés (soit 2.201,93 € / mois), et 15,2735 € pour les travailleurs qualifiés (soit 2.642,32 € / mois).

ATTENTION

À partir de 12 mois de détachement l'ensemble du droit du travail luxembourgeois, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, est applicable au travailleur détaché. Une dérogation de 6 mois peut être accordée sur demande motivée.

Sont dispensées de respecter les dispositions relatives au salaire minimum et aux congés payés les entreprises qui effectuent des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien indispensables à la mise en fonctionnement de celui-ci, exécutés par des travailleurs qualifiés ou spécialisés de l'entreprise et qui sont inclus dans le contrat de fourniture de ce bien, et pour autant que **la durée des travaux soit au maximum de 8 jours sur une période de référence de 12 mois¹²**.

Exemple : livraison d'une machine nécessitant une installation.

ATTENTION

Cette dérogation ne s'applique pas aux entreprises **du secteur de la construction¹³** qui doivent, elles, respecter dès le premier jour de détachement toutes les dispositions luxembourgeoises impératives applicables en cas de détachement sur le territoire du Grand-Duché.



¹² Art. L141-2 (1) Code du travail.

¹³ Art. L 141-2 (2) Code du travail : sont concernées toutes les activités qui visent la réalisation, la remise en état, l'entretien, la modification ou l'élimination de constructions et notamment les travaux suivants : travaux d'excavation, terrassement, construction, montage et démontage d'éléments préfabriqués, aménagement ou équipement, démolition, maintenance, transformation, rénovation, rénovation, réparation, démantèlement, entretien/ travaux de peinture, assainissement.





I. CADRE LÉGAL

A - La notion de détachement

Définition du détachement du point de vue de la sécurité sociale

En principe, un salarié est affilié au système de sécurité sociale du pays dans lequel il exerce son activité. Ainsi un résident allemand travaillant au Luxembourg dépendra de la sécurité sociale **luxembourgeoise**. Dans le cas du détachement se pose la question du pays dans lequel sera affilié le salarié pour la durée de sa mission dans la limite de 24 mois de détachement (voir D. ci-après).

Le règlement communautaire¹⁴ permet au travailleur qui est détaché sur le territoire d'un autre État membre de rester affilié **à son régime de sécurité sociale d'origine**.

Pendant sa période de détachement, le travailleur reste soumis à la législation sociale de l'État dans lequel il exerce habituellement son activité (le pays d'envoi).

Trois conséquences :

- le salarié détaché continue de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays d'envoi,
- le salarié détaché continue d'acquérir des droits à prestations sociales,
- l'employeur n'a pas à s'immatriculer à la sécurité sociale du pays d'envoi et n'a pas à y payer des cotisations.

B - Conditions d'application liées à l'activité de la société qui effectue un détachement

Afin d'éviter certaines manœuvres frauduleuses, l'entreprise qui procède à un détachement doit effectivement exercer **une activité significative et habituelle** sur le territoire de l'État membre d'origine.

Une telle activité se caractérise en dégageant **un certain nombre de critères** : lieu du siège de l'entreprise et de son administration, effectif du personnel administratif travaillant dans l'État membre d'établissement et dans l'État membre où a lieu le détachement, etc.

Cette liste n'est pas exhaustive car les critères peuvent être adaptés à un cas particulier, notamment à la nature des activités effectuées par l'entreprise dans l'État membre d'origine.

¹⁴ Règlement (CE) n°883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

C - Conditions d'applications liées à l'exercice du travail

Pour bénéficier du maintien à l'affiliation de la sécurité sociale de l'État d'origine, **4 conditions cumulatives doivent être respectées** :

- le travailleur doit exercer une activité dans l'État d'envoi pour le compte de l'entreprise qui le détache dans l'autre État,
- le travail à effectuer doit être précisément déterminé et doit être effectué pour le compte de l'employeur initial,
- il doit y avoir maintien du contrat de travail entre l'employeur initial et le salarié.

Ces 3 premières conditions sont réunies lorsqu'un lien organique subsiste, et est maintenu pendant toute la durée du détachement entre l'entreprise détachante et le travailleur détaché.

Les éléments prouvant que le lien organique est maintenu sont notamment : fixation et paiement du salaire par l'employeur, orientation par l'employeur de la carrière du salarié détaché, maintien du pouvoir de licenciement.

- le salarié qui est détaché ne doit pas l'être en remplacement d'un salarié qui serait parvenu au terme de son détachement (détachements «en cascade»).

ATTENTION

Le salarié qui est recruté pour être détaché dès le premier jour de son activité doit avoir été préalablement affilié pendant au minimum un mois à la législation de l'État membre auquel on le maintient.

Il est donc tout à fait possible de recruter du personnel en vue de le détacher si :

- il subsiste un lien organique¹⁵ entre l'entreprise et le travailleur pendant toute la durée de son détachement ;
- l'entreprise exerce normalement son activité (c'est-à-dire exerce habituellement des activités significatives) sur le territoire du premier État membre ;
- la personne embauchée demeure, a priori, au service de l'entreprise à la suite du détachement.

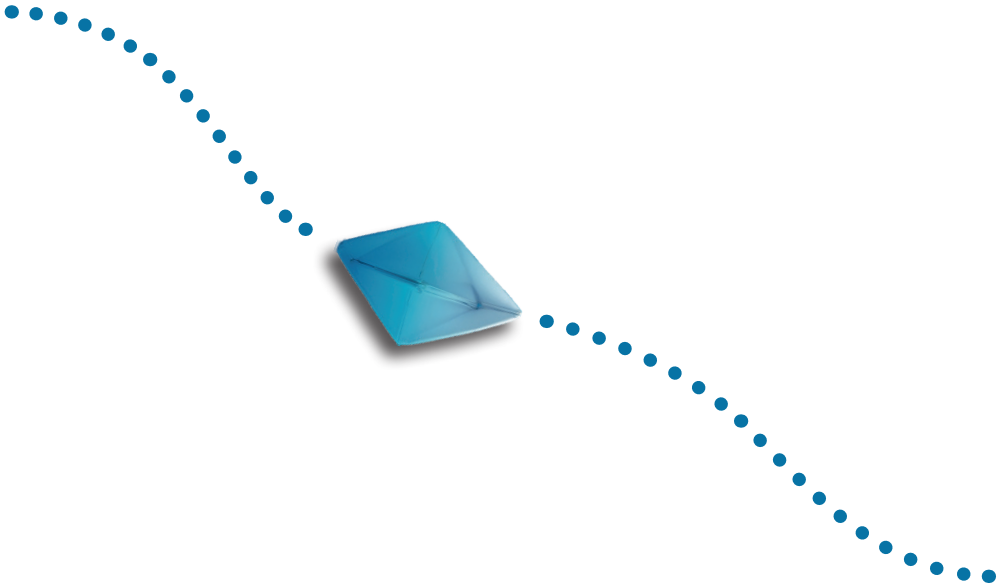
¹⁵ Est établi au moyen d'un faisceau d'indices : responsabilité en matière de recrutement, contrat de travail, pouvoir de licencier et de déterminer la nature du contrat, etc.

D - Conditions d'application liées à la durée du détachement

Outre les conditions liées à l'exercice du travail, il existe une condition liée à la durée du détachement dans le temps : **un détachement ne doit pas en principe être supérieur à 24 mois**¹⁶. Une dérogation est cependant possible : les deux autorités compétentes des deux États en cause peuvent, sur demande de l'employeur, accorder une autorisation préalable et conjointe précisant la dérogation à la durée de 24 mois.

Des circonstances exceptionnelles peuvent justifier que la durée aille au-delà de ces périodes. Par ailleurs, il existe entre certains États des accords bilatéraux concernant les personnels de certaines entreprises (ex : accord entre la France et l'Allemagne pour les personnels d'ARTE, d'Airbus).

Au terme d'une période de détachement, une période **d'une durée de deux mois** doit s'écouler avant qu'un nouveau détachement soit possible pour le même travailleur, les mêmes entreprises et les mêmes États membres.



¹⁶ Article 12 Règlement CE 883/2004

E – Droits du salarié détaché en matière de sécurité sociale

Pendant toute la durée du détachement, le salarié détaché reste soumis à la législation du pays où il exerce d'habitude son activité. Il continue donc de cotiser au régime de sécurité sociale de son pays de travail habituel.

Le salarié détaché bénéficie **de prestations en nature (soins de santé) du pays d'accueil et des prestations en espèces (indemnités journalières)** de son pays d'origine en ce qui concerne :

- l'assurance maladie-maternité-paternité,
- les accidents du travail,

Lorsque la famille du salarié ne l'accompagne pas, elle bénéficie des prestations prévues par la législation de l'État d'envoi, soit à titre personnel, soit à titre d'ayant droit de l'assuré.

Si la famille accompagne le salarié détaché, elle bénéficie de la même protection sociale que lui. Les membres de la famille du salarié détaché ont la possibilité de bénéficier des soins de santé dans leur État de résidence, mais également dans l'État d'activité du salarié détaché.

■ Assurance maladie-maternité-paternité

➤ Concernant les prestations en nature (= soins de santé)

Le travailleur détaché peut bénéficier de la prise en charge directe ou du remboursement des soins de santé par **l'État où il est détaché** et selon la législation applicable dans cet État. Pour ce faire, il est invité à présenter sa carte européenne d'assurance maladie (ou le formulaire S1 s'il a transféré sa résidence dans le pays de détachement).

Exemple : un salarié détaché au Luxembourg, malade, devra s'acquitter du paiement des honoraires. Les remboursements seront effectués sur présentation des factures auprès de la caisse compétente.

➤ Concernant les prestations en espèces (= indemnités de maladie)

L'État d'origine est toujours responsable du versement des prestations en espèces. Ces prestations sont versées par la caisse d'affiliation du salarié détaché quel que soit son lieu de résidence.

■ Assurance accidents du travail

Le salarié détaché doit informer l'institution d'origine dès que l'accident survient, à défaut, le droit aux prestations pourra être affecté négativement. Les règles relatives à l'information de l'institution d'affiliation sont différentes selon les pays.

Les prestations en nature sont fournies par l'Etat de résidence. Dans le cas où le salarié détaché a transféré sa résidence principale dans le pays de détachement, il devra présenter à l'institution compétente du pays de résidence le document DAI afin de recevoir les prestations.

Les indemnités journalières sont, quant à elles, servies par la caisse où est affilié le travailleur détaché. Le travailleur salarié doit transmettre directement, à sa caisse d'affiliation ou à la caisse de sécurité sociale de l'État où il est détaché, son certificat médical qui indique la nature de ses lésions et la durée probable de l'arrêt de travail, ainsi que le certificat médical indiquant la fin du traitement et les conséquences définitives de l'accident.

■ Les prestations familiales

Le droit aux prestations familiales est ouvert, au regard de la législation de l'État compétent, pour les enfants qui résident sur le territoire d'un autre État membre, comme s'ils résidaient dans l'État compétent pour le versement des prestations. Il ne peut pas y avoir pour un même assuré et pour une même période un cumul des prestations familiales.

- Lorsque la famille du travailleur qui est détaché ne l'accompagne pas, les prestations servies avant le départ continuent à être servies normalement.
- Lorsque la famille du travailleur détaché l'accompagne :
 - les prestations sont en principe versées par l'État à partir duquel le salarié est détaché et où son affiliation a été maintenue, et non par l'État d'accueil ;
 - néanmoins, si le conjoint exerce sur le territoire de l'État d'accueil une activité au titre de laquelle il est affilié au régime de sécurité sociale de cet État, les enfants ouvrent en principe droit aux prestations familiales de l'État d'accueil du travailleur détaché ainsi que le cas échéant, à un complément différentiel de la part de l'État à partir duquel le salarié est détaché.

F – Formalités

ATTENTION

La procédure étant relativement complexe, il est recommandé d'introduire la demande dans un délai suffisant pour son instruction.

La demande de détachement et le maintien à la sécurité sociale du pays d'envoi se fait par la production du formulaire européen A1 – Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire.

ATTENTION

Le travailleur détaché est tenu d'être en possession permanente de l'exemplaire original du formulaire de détachement, et ce pendant toute la durée du détachement.

■ Détachement de plein droit d'une durée n'excédant pas 24 mois

L'employeur doit adresser une demande de maintien d'application de la législation du pays d'emploi, sans délai, à l'autorité compétente de l'État membre.

L'institution compétente de l'État d'envoi informe l'État d'emploi, l'employeur et le salarié de la législation applicable et délivre un certificat. Le salarié ou le travailleur indépendant détaché doit être muni du certificat A1 pendant toute la période de détachement.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie,
- un certificat SI s'il a transféré sa résidence à l'étranger.

■ Détachement exceptionnel dans le cadre de l'art.16 du règlement 883/2004

L'article 16 s'applique en cas de détachement de longue durée (prévue dès le début du détachement) ou si les conditions du détachement de plein droit ne sont pas remplies.

Dans ce cas, le maintien d'affiliation à la législation du pays habituel d'emploi est soumis à l'autorisation préalable et conjointe des autorités compétentes des deux États en cause sur demande motivée de l'employeur. Il doit être accordé dans l'intérêt d'une personne salariée ou d'une catégorie de salariés.

Le salarié détaché doit obtenir de sa caisse d'affiliation :

- une carte européenne d'assurance maladie,
- un certificat SI s'il a transféré sa résidence à l'étranger.

II. LES FORMALITÉS À EFFECTUER AU LUXEMBOURG

A - La déclaration de détachement au Luxembourg

L'entreprise détachante doit, dès le commencement des travaux sur le territoire luxembourgeois, en informer l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), en lui communiquant sur la plateforme électronique destinée à cet effet <https://edetach.itm.lu/edetach/>, les éléments suivants indispensables à l'obtention du badge social – l'identifiant du salarié détaché – ainsi qu'au contrôle légal à effectuer par l'ITM :

- les données d'identification de l'employeur détachant et de son représentant effectif ;
- l'identité et l'adresse au Luxembourg de la personne morale ou physique présente sur le territoire luxembourgeois, qui sera la personne de référence pour communiquer avec l'ITM et les autres autorités compétentes en matière de respect des conditions liées au détachement ;
- la date de début et la durée prévue du détachement ;
- l'identité et l'adresse du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre pour lequel la prestation de services est effectuée ;
- le ou les lieux de travail au Luxembourg et la durée prévisible des travaux ;
- les noms, prénoms, dates de naissance, nationalités et professions des salariés ;
- la qualité dans laquelle les salariés sont engagés dans l'entreprise et la profession ou l'occupation à laquelle ils y sont régulièrement affectés, ainsi que l'activité qu'ils exercent lors du détachement au Luxembourg.



B - Les documents à fournir

L'entreprise détachante est tenue de communiquer à l'ITM sur la plateforme électronique <https://edetach.itm.lu/edetach/>, à compter du jour du commencement du détachement, les documents nécessaires suivants:

- la copie du contrat de mise à disposition le cas échéant ;
- le certificat de déclaration préalable ou l'attestation la remplaçant délivrée par la Direction générale PME et entrepreneuriat auprès du Ministère de l'Economie ;
- **l'original ou la copie certifiée conforme du formulaire A1 ; ou, le cas échéant, l'indication précise des organismes de sécurité sociale** auxquels les travailleurs sont affiliés pendant leur séjour sur le territoire luxembourgeois ;
- le certificat de TVA délivré par l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines ;
- la copie du contrat de travail, ou une attestation de conformité à la directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le salarié des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail ;
- les documents officiels attestant les qualifications professionnelles des salariés ;
- les fiches de salaires ainsi que les preuves de paiement pour toute la durée du détachement (actualisation continue pendant le détachement sur la plateforme citée) ;
- les pointages indiquant le début, la fin et la durée du travail journalier pour toute la durée du détachement sur le territoire luxembourgeois ;
- une copie de l'autorisation de séjour ou d'un titre de séjour pour tout ressortissant de pays tiers détaché sur le territoire luxembourgeois ;
- une copie du certificat médical d'embauche délivré par les services de santé au travail sectoriellement compétents du pays d'origine.

Tout changement ultérieur, notamment du lieu ou de l'objet du travail, devra être signalé par le même biais à l'ITM, sans préjudice de la nécessité d'un nouveau contrat de prestations de services ayant un objet différent. À noter également que les documents doivent toujours être traduits **en langue française ou allemande s'ils n'ont pas été établis dans l'une de ces langues.**

C - Mise à disposition du badge social au salarié

À partir du moment où l'entreprise détachante a procédé à la déclaration de détachement à l'ITM sur la plateforme électronique, l'entreprise détachante peut imprimer un **badge social pour chacun de ses salariés détachés** qui devront le présenter sur demande en cas de contrôle de la part de l'ITM.

Le badge social permet de simplifier le contrôle du respect des dispositions en matière de détachement de salariés.

D - Sanctions en cas de manquement

La méconnaissance par l'entreprise détachante des obligations relatives à la déclaration de détachement est passible d'une amende administrative d'un montant compris entre 1.000 et 5.000 € par salarié détaché et entre 2.000 et 10.000 € en cas de récidive commise dans le délai de 2 ans à compter du jour de la notification de la première amende. A noter que le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50.000 €.



I. DÉTERMINER LE PAYS D'IMPOSITION

A - Introduction

La détermination du pays d'imposition, essentielle afin d'éviter les cas de double imposition à la fois par le pays d'origine et par le pays dans lequel le salarié est détaché pour le même revenu ou le même bien, s'opère au moyen de conventions fiscales bilatérales.

Pour déterminer dans le cadre du détachement les conventions fiscales qui sont applicables, il est impératif de se référer à la convention fiscale conclue entre :

- l'État dans lequel le salarié est détaché,
- et l'État dans lequel le salarié est résident, et non pas l'État dans lequel se situe l'entreprise qui l'a détaché.

Exemple : si une entreprise située en Allemagne détache un résident français au Luxembourg, il faudra se référer à la convention fiscale franco-luxembourgeoise.

B - Détermination de l'État compétent pour imposer les traitements et salaires du salarié détaché

Un salarié est en principe imposable **dans le pays dans lequel il exerce son activité.**

Cependant, dans le cadre de détachement, le salarié **peut rester imposable dans son pays de résidence pour la durée de détachement sous certaines conditions.**

Pour déterminer quel État, à savoir l'État de résidence ou l'État d'envoi, va être compétent pour imposer les traitements et salaires perçus lors du détachement, il y a lieu d'étudier 3 critères¹⁷ :

1. la durée totale des séjours temporaires dans l'État où est détaché le salarié ne dépasse pas **183 jours sur l'année civile**,
2. la rémunération du travailleur est prise en charge par un employeur non situé dans l'État où est détaché le salarié,
3. la charge de la rémunération ne repose pas sur un établissement stable localisé dans l'État où est détaché le salarié.

¹⁷ Modèle de Convention OCDE – vérifier les conditions dans chaque convention fiscale.

Lorsque ces 3 conditions sont **simultanément** remplies, **un salarié détaché reste imposable dans son pays de résidence.**

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, c'est au contraire **l'État où est détaché le salarié** qui est compétent pour imposer les traitements et salaires issus de l'activité exercée sur son territoire.

Exemple : un salarié, domicilié en France, est détaché au Luxembourg, par son employeur français, pour une mission de cinq mois (moins de 183 jours). Son salaire durant cette période reste payé et supporté par son employeur qui est une société française. Cette société ne dispose pas d'un établissement qui présenterait, au Luxembourg, les caractéristiques d'un «établissement stable». En application des termes de la convention franco-luxembourgeoise, ce salarié demeurera imposable en France sur les salaires perçus au titre de son activité au Luxembourg.

Règle des 29 jours

La convention conclue entre la France et le Luxembourg prévoit également un seuil de 29 jours pour lesquels la rémunération reste imposée dans le pays initial de travail malgré une présence professionnelle dans le pays de résidence ou un autre pays (sauf disposition contraire prévue par une convention fiscale applicable dans cet autre pays). Passé ce seuil de 29 jours, la rémunération sera imposable dans le pays de résidence, dès le premier jour de travail et à hauteur du temps de présence dans le pays de résidence ou État tiers.

Par exemple, un résident français travailleur luxembourgeois est détaché en France. Passé 29 jours de présence en France pour le détachement, l'ensemble de sa rémunération durant le détachement est soumise à la fiscalité française.

Décompte des 183 jours

On prend en compte l'ensemble des séjours accomplis durant l'année civile, du jour où débute l'activité jusqu'au jour où elle s'achève. Cette durée comprend les week-ends ainsi que les jours fériés ou encore les interruptions de l'activité (voyages dans l'État d'origine du salarié ou dans les États tiers accomplis à titre professionnel ou à des fins strictement personnelles, interruption de l'activité en raison d'une maladie). Si le séjour chevauche deux années civiles, on ne retient que la fraction du séjour effectué pour chaque année pour déterminer si la limite des 183 jours est franchie sur l'une ou l'autre des deux années.

ATTENTION

La convention franco-luxembourgeoise applique le principe des 183 jours dans l'année fiscale considérée pour tout détachement ayant commencé après le 1^{er} janvier 2020.

La convention germano-luxembourgeoise ne vise pas une durée de séjour de 183 jours sur l'année civile mais sur toute période de 12 mois¹⁸.

La convention entre le Luxembourg et la Belgique retient le critère de la durée de l'activité au cours de l'année civile.

Plus de détail au point II. La fiscalité au Luxembourg.

¹⁸ Art. 14 Convention fiscale germano-luxembourgeoise du 23 avril 2012

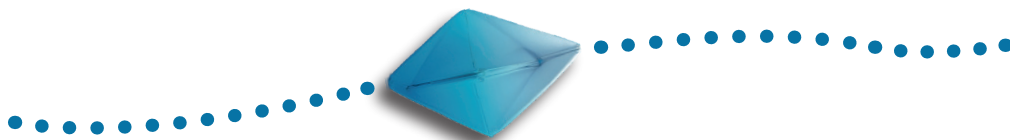
Notion « d'établissement stable »¹⁹

Un établissement stable est une installation fixe d'affaire d'une entreprise sur le territoire d'un autre État par l'intermédiaire de laquelle cette entreprise exerce tout ou partie de son activité. La notion d'installation fixe d'affaire suppose **la présence de locaux, machines ou outillage utilisés pour l'exercice de l'activité, ainsi qu'un établissement en un lieu précis, avec un certain degré de permanence.**

Sont par exemple considérés comme « établissement stable » par de nombreuses conventions : siège de direction, succursale, bureau, usine, atelier, mine, chantiers d'une certaine durée qui varie selon les conventions, entrepôts (sauf s'il est démontré qu'il n'y existe aucune autre activité que celle de stockage).

ATTENTION

Il convient par ailleurs de vérifier si le salarié détaché ne peut bénéficier d'un régime fiscal dérogatoire au regard de la convention fiscale applicable, notamment d'un éventuel régime fiscal dérogatoire des travailleurs frontaliers si la règle des 183 jours détaillée ci-dessus n'est pas applicable.



II. LA FISCALITÉ AU LUXEMBOURG

Vous retrouverez l'ensemble des conventions fiscales signées par le Luxembourg sur ce site internet : <https://impotsdirects.public.lu/fr/conventions/luxembourg.html>

A - Le décompte des 183 jours

Les jours qui sont pris en compte comme journées entières selon la méthode précitée, sont les suivants:

- > le jour de départ du Luxembourg,
- > le jour d'arrivée au Luxembourg,
- > une fraction de journée passée au Luxembourg,
- > les journées libres (les dimanches, les jours fériés, les jours de repos, les jours de vacances, les congés de maladie, les jours libres pour cause de décès ou de maladie dans la famille, les jours d'interruption causés par des grèves, des lock-out ou des délais de livraison), si ces jours précèdent ou suivent immédiatement un jour de départ du Luxembourg ou un jour d'arrivée au Luxembourg.

¹⁹ Art. 5 Convention fiscale Modèle OCDE concernant le revenu et la fortune.

B - L'imposition du salarié détaché au Luxembourg

■ Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement au Luxembourg de moins de 183 jours

Lorsque le salarié est détaché au Luxembourg **pour une durée inférieure à 183 jours** (selon la méthode de décompte retenue dans la convention fiscale applicable), il est imposé dans son **État de résidence** fiscale au titre des revenus perçus pour son activité professionnelle au Luxembourg.

Néanmoins, si l'employeur dispose d'un établissement stable au Luxembourg, le salarié détaché sera imposé selon les règles fiscales de ce pays dès le premier jour.

■ Avec maintien de la résidence fiscale dans l'État d'origine et une durée de détachement au Luxembourg de plus de 183 jours

Le salarié est dans ce cas **imposable au Grand-Duché** sur les traitements et salaires tirés de l'activité exercée sur le territoire luxembourgeois.

Distinction résidents/non-résidents par le droit luxembourgeois

Le droit fiscal luxembourgeois fait une distinction entre personnes résidentes et personnes non résidentes.

Sont résidents luxembourgeois les personnes :

- ayant leur domicile fiscal au Luxembourg : une personne a son domicile fiscal au Luxembourg si elle y possède une habitation dans des conditions permettant de conclure qu'elle la conservera et en fera usage durablement ;
- ou disposant au Luxembourg d'une résidence habituelle : cela suppose que la personne y séjourne régulièrement et non pas temporairement. Un séjour supérieur à 6 mois est un séjour habituel.

Exemple : une personne séjournant régulièrement au Luxembourg dans différents hôtels peut être considérée comme ayant son séjour habituel au Luxembourg.

La distinction entre non-résident et résident fiscal peut avoir des impacts sur le personnel détaché au Luxembourg quant à son imposition (classe d'impôt applicable/ déductions fiscales).

Procédures fiscales luxembourgeoises

Selon la loi luxembourgeoise, toute personne exerçant une activité salariée au Luxembourg doit être titulaire d'une fiche de retenue d'impôt délivrée par l'administration luxembourgeoise.

L'employeur a le choix entre procéder lui-même à la retenue à la source ou laisser son employé remplir une déclaration de revenus pour non-résidents :

- en cas de refus de l'employeur de procéder à une retenue à la source, un formulaire 100F²⁰ relatif à la déclaration des revenus doit être renvoyé à l'Administration des Contributions Directes ;
- si l'employeur accepte de procéder à la retenue à la source, le salarié non-résident doit se manifester auprès de l'Administration des Contributions Directes et remplir le formulaire 164 NR²¹ de demande en établissement d'une fiche de retenue.

Le Luxembourg distingue trois classes d'impôts en fonction de la situation familiale. Cette classe d'impôt déterminera le taux de prélèvement devant être appliqué.

²⁰ Formulaire 100F téléchargeable à l'adresse http://www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers_physiques/index.html

²¹ Formulaire 164 téléchargeable à l'adresse http://www.impotsdirects.public.lu/formulaires/fiches_d_impot/index.html

État civil		Sans enfant vivant au ménage	Agés de plus de 64 ans au 1 ^{er} janvier de l'année d'imposition ou ayant 1 ou plusieurs enfant(s) ayant droit à une modération d'impôt	
Pour les non-résidents				
A – Célibataires		1	1a	
B – Séparés		1	1a	
C- Divorcés		1	1a	
D- Veufs / Veuves		1a	1a	
E – Mariés ne vivant pas séparés (contrairement à la demande d'imposition annuelle, les personnes ayant contracté un PACS ne peuvent bénéficier de la classe d'impôt 2 sur la fiche de retenue d'impôt)	Un seul conjoint travaille au Luxembourg	Imposés au Luxembourg pour moins de 90% ²² des revenus mondiaux	1	1a
		Imposés au Luxembourg pour 90% ²³ et plus des revenus mondiaux	2	2
	Chacun des conjoints touche un revenu professionnel au Luxembourg	Imposés au Luxembourg séparément si moins de 90% ²⁴ des revenus mondiaux sont luxembourgeois ou choix imposition individuelle	1	1
		Imposés au Luxembourg de manière collective si plus de 90% ²⁵ des revenus mondiaux proviennent du Luxembourg	2	2

■ Avec transfert de la résidence fiscale au Luxembourg

Le salarié détaché au Luxembourg et qui y a établi sa résidence fiscale peut :

- soit demander à son employeur que celui-ci applique le système luxembourgeois de retenue de l'impôt à la source. L'employeur non établi au Luxembourg est libre d'accepter ou non cette demande. Si l'employeur accepte, l'employé lui remettra une fiche de retenue ;
- soit remplir, à l'aide d'un formulaire 100 F²⁶, une déclaration de revenus pour résidents et la remettre au service luxembourgeois des contributions directes.

²² 50% des revenus professionnels pour les résidents fiscaux belges

²³ 50% des revenus professionnels pour les résidents fiscaux belges

²⁴ 50% des revenus professionnels pour les résidents fiscaux belges

²⁵ 50% des revenus professionnels pour les résidents fiscaux belges

²⁶ Formulaire 100F téléchargeable à l'adresse http://www.impotsdirects.public.lu/formulaires/pers_physiques/index.html

ADRESSES UTILES



CONSEILLERS EURES

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

Tél. : (+352) 247 88888

eures@adem.etat.lu

Mario DELLA SCHIAVA

13 A, rue de Bitbourg
L-1273 LUXEMBOURG

Romain FUSENIG

44 esplanade de la Moselle
L-6637 WASSERBILLIG

Franco NEVES SIMOES

1, Boulevard Porte de France
L-4360 ESCH-SUR-ALZETTE

Gilles TEUSCH

1, Boulevard Porte de France
L-4360 ESCH-SUR-ALZETTE

■ Représentants syndicaux des travailleurs

Paola VILASI (LCGB)

Rue du Commerce, 11
L-1351 LUXEMBOURG
Tél. : 00 352 (0) 49 94 241
pvilasi@lcgb.lu

Jacques DELACOLLETTE (OGBL)

72, avenue Dr. Gaasch
L-4818 RODANGE
Tél. : +352 50 73 86 542
jacques.delacollette@ogbl.lu

Patrick FREICHEL (OGBL)

42 avenue de la Libération
L-4210 ESCH-SUR-ALZETTE
Tél. : (+ 352) 26 54 43 26
patrick.freichel@ogbl.lu

■ Représentations patronales

Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL)

7, Rue Alcide Gasperi
BP 1304
L-1013 LUXEMBOURG
fedil@fedil.lu

■ PROTECTION SOCIALE

Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS)

125 route d'Esch
L-2975 LUXEMBOURG
Tél. : 00352 (0) 40141-1
www.ccss.lu

Ministère de la Sécurité Sociale

26, rue Ste Zithe
L-2936 LUXEMBOURG
Tél. : 00 352 (0) 247-86311
www.mss.public.lu

■ DROIT DU TRAVAIL

Code du travail

<http://www.legilux.public.lu/editorial/codes>

Direction générale PME et entrepreneuriat Ministère de l'Économie

19-21, boulevard Royal
L-2914 LUXEMBOURG
Tél. : (+352) 247-74700
info.pme@eco.etat.lu

Inspection du Travail et des Mines

3, rue des Primeurs
L-2361 STRASSEN
Tél. : 00352 (0) 247 - 76100
www.itm.lu

■ FISCALITÉ

Administration de l'Enregistrement et des Domaines

B.P. 31
1-3 avenue Guillaume
L-2010 LUXEMBOURG
Tél. : +352 247 80800
E-Mail : info@aed.public.lu
www.aed.public.lu

Administration des Contributions Directes Bureau d'imposition RTS Luxembourg Non-résidents

21, rue Eugène Ruppert
L-2453 LUXEMBOURG
Bâtiment Yris
Tél. : +352 (0) 247-52455
E-Mail : rtsnr@co.etat.lu
www.impotsdirects.public.lu

Bureau d'imposition RTS Luxembourg X

(compétent pour les contribuables non résidents, résidant à l'étranger, à l'exception des contribuables salariés résidants en Allemagne ou en France)
21, rue Eugène Ruppert
L-2453 LUXEMBOURG
Bâtiment Yris
Adresse postale :
B.P. 1706 L-1017
Tél. : +352 (0) 247-52456
www.impotsdirects.public.lu

Bureau d'imposition RTS Luxembourg Y *(compétent pour les contribuables salariés non résidents, résidant en France)*

21, rue Eugène Ruppert
L-2453 LUXEMBOURG
Bâtiment Yris
Adresse postale :
B.P. 1706 L-1017
Tél. : +352 (0) 247-52455
www.impotsdirects.public.lu

Bureau d'imposition RTS Luxembourg Z *(compétent pour les contribuables salariés non résidents, résidant en Allemagne)*

21, rue Eugène Ruppert
L-2453 LUXEMBOURG
Bâtiment Yris
Adresse postale :
B.P. 1706 L-1017
Tél. : (+352) 247-52454
www.impotsdirects.public.lu

■ Enterprise Europe Network

Chambre des métiers du Grand-Duché du Luxembourg

Circuit de la Foire Internationale, 2

BP 1604

L-1016 LUXEMBOURG

Tél. : 00352 (0)42 67 67 1

www.cdm.lu

Enterprise Europe Network Luxembourg PME/PMI

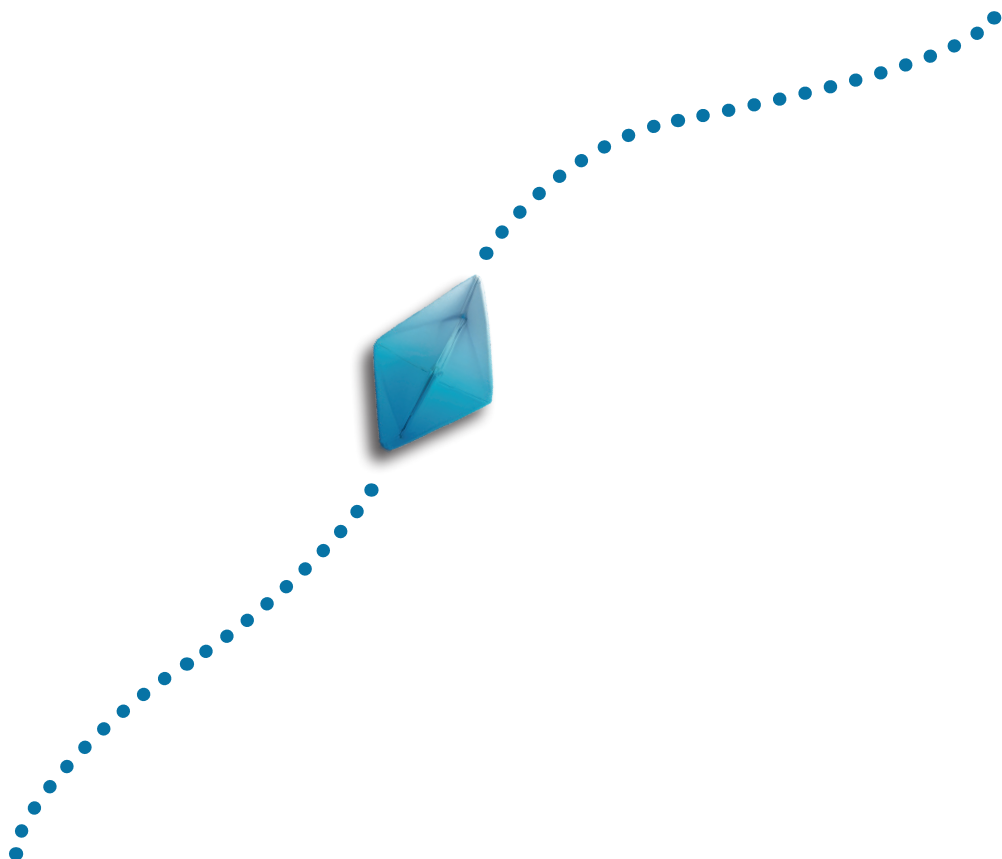
Chambre de Commerce du Grand-Duché du Luxembourg

7, rue Alcide de Gasperi

L-2981 LUXEMBOURG-Kirchberg

Tél. : 00352 (0) 42 39 39 1

www.cc.lu



Allemagne 

Belgique 

France 

Luxembourg 

Suisse 



FRONTALIERS
/ GRAND EST

Le site ressource
du travail frontalier

*Restez informés
en temps réel,
abonnez-vous à
nos réseaux sociaux*

f



in



www.frontaliers-grandest.eu

Le site ressource du travail frontalier

www.frontaliers-grandest.eu



* symchro | www.studio-symchro.fr | 2022

Dépôt légal
ISBN : 978-2-900313-88-6
EAN : 9782900313886
Juin 2021



Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne