

Table des matières

LEXIQUE	13
CHAPITRE 1 DROIT DU TRAVAIL ET DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	15
SECTION 1 LE DÉTACHEMENT AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE	16
§ 1 RAPPEL DU CADRE LÉGAL ET DE SON ÉVOLUTION	16
§ 2 CHAMP D'APPLICATION RATIONE PERSONAE	19
A. Le travailleur détaché	19
B. L'employeur du travailleur détaché.....	19
§ 3 LES CONDITIONS DU DÉTACHEMENT	20
A. Le lien à maintenir entre l'entreprise d'envoi et le travailleur	20
B. Hypothèses dans lesquelles le détachement peut intervenir	21
C. La limitation de la période de détachement.....	22
§ 4 LE DÉTACHEMENT ET LE DROIT APPLICABLE	23
A. Les principes	23
B. La protection du travailleur détaché	27
§ 5 L'ACTION JUDICIAIRE DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	29
§ 6 LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE 2018/957 EN DROIT DU TRAVAIL LUXEMBOURGEOIS : LA LOI DU 15 DÉCEMBRE 2020	31
A. Renforcement du « noyau dur » de règles applicables au salarié détaché.....	32
1. La rémunération	32
2. Les conditions d'hébergement et autres dépenses	32
3. Le principe d'égalité entre hommes et femmes	33
B. Durée du détachement	33
C. Mise à disposition et travail intérimaire.....	34
D. Sous-traitance et transport international.....	35

E.	Extension des informations et documents à communiquer à l'ITM.....	36
F.	Coopération interadministrative et judiciaire.....	36
G.	Sanctions.....	36
§ 7	LES ASPECTS PRATIQUES DU DÉTACHEMENT.....	37
A.	Autorité compétente.....	37
B.	Le badge social.....	37
C.	La déclaration de poste vacant à l'Administration de l'emploi ..	37
D.	Obligations à charge de l'entreprise qui détache.....	38
E.	Obligations à charge de l'entreprise de travail intérimaire ou de l'entreprise qui met un salarié à disposition dans le cadre d'un prêt temporaire de main-d'œuvre.....	39
F.	Obligations à charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre.....	41
G.	Langue des documents.....	42
§ 8	LES SANCTIONS PRÉVUES EN CAS DE VIOLATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉTACHEMENT.....	42
A.	Sanctions d'ordre général.....	42
B.	Sanctions à l'égard du maître d'ouvrage.....	43
C.	Sanctions à l'égard de l'entreprise utilisatrice.....	43
D.	Infractions graves et cessation des travaux.....	43
E.	Personnes habilitées à constater les infractions et à émettre les sanctions.....	44
F.	Recours.....	44
§ 9	L'EXÉCUTION TRANSFRONTALIÈRE D'AMENDES ET DE SANCTIONS ADMINISTRATIVES PÉCUNIAIRES.....	48
§ 10	L'AUTORISATION DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ.....	49
A.	Les travailleurs détachés ressortissants de pays tiers.....	50
1.	Les conditions d'entrée et de séjour.....	50
2.	Démarches préalables à effectuer pour le travailleur détaché ressortissant d'un État tiers travaillant dans un État membre...	51
a)	<i>Avant l'entrée sur le territoire.....</i>	51
b)	<i>Après l'entrée sur le territoire.....</i>	51
B.	Le travailleur transféré temporaire intragroupe.....	53

C.	Le travailleur détaché ressortissant d'un État membre de l'Union, de la Confédération suisse ou d'un État partie à l'Accord sur l'Espace économique européen.....	55
1.	Les détachements de moins de 3 mois.....	55
2.	Les détachements de plus de 3 mois.....	55
SECTION 2	LA PROPOSITION DE LOI 8001 : L'AVÈNEMENT D'UN DÉTACHEMENT VIRTUEL.....	56
SECTION 3	LES ASPECTS DE DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE APPLICABLES AU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ	57
§ 1	LE DÉTACHEMENT NON RÉGI PAR LES RÈGLEMENTS EUROPÉENS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE	57
A.	Le détachement du travailleur vers ou en provenance d'un État avec lequel le Grand-Duché de Luxembourg est lié par une convention	57
B.	Le détachement du travailleur dans un État avec lequel le Grand-Duché de Luxembourg n'est pas lié par une convention	58
§ 2	LE CADRE LÉGAL EUROPÉEN DU DÉTACHEMENT EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ SOCIALE	58
A.	Principe : le travailleur doit être soumis à la législation d'un seul État membre.....	59
B.	Le principe de l'unicité de la loi applicable : la <i>lex loci laboris</i>	60
C.	Exception à la règle de la loi du lieu d'exercice de l'activité salariée : le détachement.....	61
§ 3	LES PLURIACTIVITÉS.....	63
§ 4	LES FORMALITÉS PRATIQUES.....	65
A.	Principes applicables en vue de la détermination de la loi applicable.....	65
B.	Les formalités à accomplir en cas de détachement	66
§ 5	LES NOUVELLES CONDITIONS SUITE À L'ACCORD EPSCO DE 2017	68
§ 6	L'ARRÊT BOUYGUES	70
§ 7	LA PARTICULARITÉ DES ENTREPRISES INTÉRIMAIRES	72
A.	Le droit européen.....	72
1.	Le règlement 883/2004.....	72

2. Le règlement 987/2009	73
3. La directive 96/71/CE.....	73
4. La directive 2008/104/CE.....	74
5. La directive 2014/67/UE.....	74
B. Les problématiques soulevées.....	75
1. La notion d'« exercice normal des activités ».....	75
2. Activité substantielle et activité de pure administration interne des ETT	76
3. Abus et fraude	78
CHAPITRE 2 ASPECTS FISCAUX	79
SECTION 1 DÉTERMINATION DE L'ÉTAT COMPÉTENT POUR IMPOSER LES SALAIRES ET TRAITEMENTS EN CAS DE DÉTACHEMENT D'UN TRAVAILLEUR SALARIÉ	79
§ 1 Deux critères essentiels : la résidence du salarié détaché et l'existence d'une convention fiscale conclue avec le Luxembourg	79
A. Le critère relatif à la résidence du salarié détaché.....	79
1. La résidence du salarié détaché selon la législation en droit fiscal luxembourgeois.....	79
a) <i>La notion de domicile fiscal</i>	80
b) <i>La notion de séjour habituel</i>	85
c) <i>La différence d'imposition entre les contribuables résidents et les contribuables non résidents</i>	86
2. La résidence du salarié détaché selon le modèle OCDE de convention fiscale contre les doubles impositions.....	88
a) <i>La situation de double résidence</i>	88
b) <i>Détermination de l'État de résidence en présence d'une convention fiscale conclue avec le Grand-Duché</i>	90
c) <i>Les conséquences fiscales en l'absence de convention fiscale conclue avec le Grand-Duché</i>	99
3. Le cas particulier des fonctionnaires et agents de l'Union européenne	102
B. Le critère relatif à l'existence d'une convention fiscale conclue avec le Luxembourg	112

1. Les conditions générales applicables	112
a) <i>Principe général</i>	112
b) <i>Commentaires du modèle OCDE de convention fiscale sur l'article 15</i>	114
c) <i>Exemple avec l'arrêt de la Cour administrative d'appel du 2 mars 2017</i>	117
2. Spécificité concernant la notion d'employeur au Luxembourg	118
§ 2 Détermination du droit d'imposition en présence d'une convention fiscale conclue avec le Luxembourg	122
A. Le cas du détachement du salarié d'un autre État vers le Luxembourg	123
1. Le salarié maintient sa résidence à l'étranger	123
a) <i>La durée du détachement n'excède pas 183 jours au cours d'une année fiscale</i>	123
b) <i>La durée du détachement excède 183 jours au cours d'une année fiscale</i>	125
2. Le salarié transfère sa résidence au Luxembourg	125
B. Le cas du détachement d'un salarié au Luxembourg vers un autre État	126
1. Le salarié maintient sa résidence au Luxembourg	126
a) <i>La durée du détachement n'excède pas 183 jours au cours d'une année fiscale</i>	126
b) <i>La durée du détachement excède 183 jours au cours d'une année fiscale</i>	128
2. Le salarié transfère sa résidence dans l'autre État	129
C. Récapitulatif : le raisonnement à adopter	130
SECTION 2 CONSÉQUENCES FISCALES LORSQUE LE SALARIÉ DÉTACHÉ EST IMPOSABLE AU LUXEMBOURG	132
§ 1 Les obligations fiscales de l'employeur et du salarié détaché	132
A. Les obligations fiscales de l'employeur	132
1. L'obligation de retenir l'impôt à la source sur les salaires	132
2. L'obligation de déclarer et verser la retenue d'impôt sur les salaires à l'Administration des contributions	134

3.	Le cas particulier de l'employeur qui ne possède pas d'établissement permanent ou de représentant permanent au Luxembourg.....	135
4.	La transmission des obligations fiscales au représentant de la société (les bulletins d'appel en garantie).....	138
5.	Changement d'obligation fiscale des employeurs depuis le 1 ^{er} janvier 2015	141
B.	Les obligations fiscales du salarié détaché	142
1.	La vérification de la fiche de retenue d'impôt	142
2.	L'obligation de remettre une déclaration pour l'impôt sur le revenu	149
§ 2	Mode d'imposition des traitements et salaires selon le droit fiscal luxembourgeois	152
A.	Détermination des revenus et des dépenses provenant d'une occupation salariée.....	152
1.	Les revenus provenant d'une occupation salariée	152
2.	Les dépenses déductibles	153
a)	<i>Les frais d'obtention</i>	153
b)	<i>Les dépenses spéciales en relation avec des revenus provenant d'une occupation salariée</i>	154
3.	L'abattement extra-professionnel et le crédit d'impôt pour salariés.....	155
4.	Récapitulatif.....	157
B.	Le tarif de base et les barèmes de retenue d'impôt sur les salaires.....	158
1.	Le tarif de base.....	158
2.	Les barèmes de retenue d'impôt sur les traitements et salaires.....	159
C.	Les classes d'impôt	160
1.	Détermination des classes d'impôt selon la résidence et le statut familial du salarié détaché.....	160
a)	<i>Les classes d'impôt applicables aux salariés résidant au Luxembourg</i>	161
b)	<i>Les classes d'impôt applicables aux salariés ne résidant pas au Luxembourg</i>	161
2.	Focus sur le splitting fiscal luxembourgeois.....	162

3. Focus sur l'imposition individuelle des couples mariés résidents et non résidents.....	166
§ 3 Les régimes fiscaux favorables au Luxembourg	168
A. Le régime fiscal des impatriés	168
1. Les conditions relatives à l'application du régime fiscal des impatriés.....	169
2. Le bénéfice relatif à l'application du régime fiscal des impatriés.....	170
B. Le régime fiscal favorable des primes participatives	172
1. Les conditions d'application relatives à la prime participative ..	172
2. Le bénéfice relatif à la prime participative	174
3. Exemple concret.....	175
ANNEXES.....	177
Communication de la Commission orientations concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services	178
Déclaration de poste vacant	190
Demande d'autorisation de séjour travailleur détaché ressortissant d'état tiers	195
Modèle de demande d'autorisation de séjour d'un ressortissant de pays tiers en vue d'une activité salariée.....	200
Demande de certificat adem pour embauche travailleur étranger	201
Formulaire de détermination de la législation sociale applicable	202