

Quelles sont les règles du télétravail transfrontalier pour un salarié en mobilité internationale ?

Réponse courte

Le télétravail transfrontalier d'un salarié en mobilité internationale nécessite un **avenant écrit** au contrat de travail, précisant la localisation, la durée, la fréquence et les conditions de retour. L'employeur doit vérifier l'impact sur la **sécurité sociale** : l'accord-cadre européen du 1er juillet 2023 permet de maintenir l'affiliation luxembourgeoise si le télétravail reste inférieur à **50 %** du temps de travail total.

Sur le plan fiscal, le seuil de tolérance varie selon les conventions bilatérales (par exemple **34 jours** pour les frontaliers français). L'employeur doit garantir la **sécurité informatique** des équipements et la conformité au RGPD. Il est recommandé de limiter la durée du télétravail transfrontalier pour éviter tout risque de **requalification** du contrat sous une législation étrangère.

Définition

La **mobilité internationale** désigne la situation dans laquelle un salarié lié par un contrat de travail luxembourgeois exerce temporairement ou durablement son activité à l'étranger. Le **télétravail transfrontalier** concerne les salariés résidant dans un État voisin et travaillant à distance pour un employeur établi au Luxembourg.

L'articulation de ces deux notions implique la gestion de situations où un salarié peut télétravailler depuis un pays tiers ou cumuler des périodes de travail sur site et à distance.

Questions fréquentes

Comment éviter une requalification du contrat sous une législation étrangère ?

Il est recommandé de limiter la durée du télétravail transfrontalier dans le cadre de la mobilité internationale pour éviter la requalification. L'employeur doit anticiper les conséquences en sécurité sociale et fiscalité, en tenant compte des seuils des conventions bilatérales et accord-cadre télétravail.

Que doit prévoir l'avenant pour un télétravail transfrontalier ?

L'avenant précise les modalités de télétravail, horaires, outils, contrôle de l'activité, confidentialité, suivi des temps de travail (article L.211-1) et points de contact réguliers pour maintenir le lien avec l'entreprise. Il doit être conforme à l'article L.121-9 du Code du travail.

Quel seuil fiscal pour le télétravail des frontaliers ?

Le seuil de tolérance varie selon les conventions bilatérales. Par exemple, le seuil est de 34 jours pour les frontaliers français. L'employeur doit vérifier les conditions par pays et anticiper les conséquences fiscales pour éviter une double imposition.

Quelle base juridique encadre le télétravail transfrontalier ?

La base repose sur les articles L.121-9 et suivants (télétravail), L.211-1 (durée), L.312-1 (sécurité) du Code du travail, la loi du 22 janvier 2022 (cadre télétravail), le RGPD, l'accord-cadre européen du 1er juillet 2023 et les conventions bilatérales applicables.

Quelles obligations en matière de sécurité informatique ?

L'employeur doit garantir la sécurité informatique des équipements et la conformité au RGPD. Les conditions techniques (équipements, accès sécurisé) doivent être conformes à la loi du 22 janvier 2022 sur le cadre du télétravail et au règlement (UE) 2016/679.

Quelles règles pour le télétravail transfrontalier d'un salarié en mobilité internationale ?

Le télétravail transfrontalier nécessite un avenant écrit précisant la localisation, la durée, la fréquence et les conditions de retour.

L'accord-cadre européen du 1er juillet 2023 permet de maintenir l'affiliation luxembourgeoise si le télétravail reste inférieur à 50 % du temps de travail.

Conditions d'exercice

L'exercice du télétravail transfrontalier dans le contexte de la mobilité internationale est strictement encadré.

Condition	Détail
Avenant écrit	Conforme à l'article L.121-9 et s., précisant localisation, durée, fréquence, retour
Autorisations	Droit de séjour et permis de travail dans le pays d'accueil si requis
Déclarations obligatoires	Auprès des autorités luxembourgeoises et étrangères (sécurité sociale, fiscalité)
Santé et sécurité	Responsabilité de l'employeur maintenue (art. L.312-1)
Égalité de traitement	Traçabilité des échanges et encadrement humain garantis

Modalités pratiques

La mise en œuvre nécessite la rédaction d'un avenant contractuel détaillé.

Aspect	Contenu
Avenant contractuel	Modalités de télétravail, horaires, outils, contrôle de l'activité, confidentialité
Équipements	Conformité informatique et sécurisation des accès (loi du 22 janvier 2022, RGPD)
Temps de travail	Suivi des temps de travail et de présence (art. L.211-1 et s.)
Points de contact	Contacts réguliers pour maintenir le lien avec l'entreprise
Traçabilité	Documentation des échanges et validations

Pratiques et recommandations

Limiter la durée du télétravail transfrontalier dans le cadre de la mobilité internationale est conseillé pour éviter la requalification du contrat sous une législation étrangère. L'employeur doit anticiper les conséquences en matière de sécurité sociale et de fiscalité, en tenant compte des seuils de tolérance des conventions bilatérales et de l'accord-

cadre télétravail.

Mettre en place une procédure interne de demande et de validation du télétravail à l'étranger, incluant une analyse des risques juridiques, sociaux et fiscaux, est recommandé. L'employeur doit informer le salarié des conséquences potentielles sur sa couverture sociale, notamment le certificat A1, et sa fiscalité personnelle.

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être garantie, et toute décision doit être documentée et traçable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-9</u> et s. Code du travail	Télétravail, formalisation écrite, droits du salarié
Loi du 15 décembre 2020	Transposition des directives sur le détachement de travailleurs
Art. <u>L.211-1</u> à <u>L.211-9</u> Code du travail	Durée du travail, repos
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Loi du 22 janvier 2022	Cadre du télétravail
RGPD	Protection des données personnelles
Conventions bilatérales	Seuils de tolérance, législation applicable

Il est impératif d'effectuer une analyse individuelle de chaque situation de mobilité internationale et de télétravail transfrontalier, afin d'anticiper les risques de double affiliation sociale ou fiscale.

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.