

# Le télétravailleur doit-il faire l'objet d'une déclaration spécifique ?

## Réponse courte

Il n'existe **pas d'obligation de déclaration spécifique** du télétravailleur auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) lorsque le salarié télétravaille depuis le Luxembourg. L'employeur doit toutefois tenir un **registre interne** des télétravailleurs, mentionnant la nature, la fréquence et la durée du télétravail pour répondre aux contrôles ITM.

En cas de **télétravail transfrontalier**, des obligations supplémentaires s'appliquent en matière de sécurité sociale et de fiscalité, avec des démarches auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et de l'Administration des contributions directes (ACD). Les **seuils de 49,9%** (sécurité sociale) et **34 jours** (fiscalité) doivent être strictement respectés.

## Définition

Le télétravail, selon l'**accord interprofessionnel du 20 octobre 2020**, est une forme d'organisation ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, de sorte que le travail normalement effectué dans les locaux de l'employeur est réalisé **hors de ces locaux**. Le télétravailleur est un salarié qui exécute tout ou partie de ses tâches à distance.

Cette définition modernise l'approche précédente en ne limitant plus le télétravail au domicile du salarié mais l'étend à toute activité réalisée hors des locaux de l'entreprise, conformément au règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 déclarant cet accord d'obligation générale pour toutes les entreprises luxembourgeoises.

## Questions fréquentes

### Faut-il déclarer un télétravailleur à l'ITM ?

Il n'existe pas d'obligation de déclaration spécifique du télétravailleur à l'Inspection du travail et des mines (ITM) lorsque le salarié télétravaille depuis le Luxembourg. L'employeur doit toutefois tenir un registre interne des télétravailleurs (nature, fréquence, durée) pour les contrôles ITM.

### Faut-il un avenant pour mettre en place le télétravail ?

Oui, le passage en télétravail nécessite un avenant écrit au contrat de travail, précisant les conditions, fréquence, lieu, équipements et obligations réciproques. L'avenant protège les deux parties et documente la situation en cas de contrôle ou de litige sur les conditions de travail.

### L'employeur doit-il tenir un registre des télétravailleurs ?

Oui, l'employeur tient un registre interne des télétravailleurs mentionnant la nature, la fréquence et la durée du télétravail. Ce registre permet de répondre aux contrôles ITM, CCSS et fiscaux. Il sert aussi à documenter le respect des seuils transfrontaliers en cas de litige.

### Quel est le seuil fiscal pour le télétravail frontalier ?

Le seuil fiscal varie selon le pays de résidence : 34 jours pour la France et la Belgique. Au-delà, les revenus correspondants peuvent être imposés dans le pays de résidence. Les conventions fiscales bilatérales définissent les modalités précises et les démarches à suivre.

### Quel est le seuil sécurité sociale pour le télétravail frontalier ?

Le seuil est de 49,9% du temps de travail. Si le télétravail dans le pays de résidence dépasse ce seuil, la sécurité sociale du pays de résidence devient applicable au lieu du Luxembourg. Le respect strict de ce seuil est essentiel pour préserver l'affiliation luxembourgeoise.

### Quelles obligations en télétravail transfrontalier ?

En télétravail transfrontalier, des obligations supplémentaires s'appliquent en sécurité sociale et fiscalité, avec démarches auprès du CCSS et de l'Administration des contributions directes. Les seuils de 49,9% (sécurité sociale) et 34 jours (fiscalité) doivent être strictement respectés sous peine de bascule de législation.

## Conditions d'exercice

La mise en place du télétravail requiert un **accord écrit** entre l'employeur et le salarié, sous forme de clause contractuelle ou d'avenant, précisant notamment :

- La fréquence et les modalités de télétravail (régulier ou occasionnel)
- Les modalités de contrôle du temps de travail
- Les équipements fournis par l'employeur
- La prise en charge des frais professionnels
- Les conditions de retour au travail sur site

L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre télétravailleurs et salariés présents sur site, notamment en matière de droits collectifs, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle et de conditions de travail.

## Modalités pratiques

### Pour le télétravail national (depuis le Luxembourg) :

- Aucune déclaration spécifique obligatoire auprès de l'ITM
- Tenue d'un registre interne par l'employeur
- Information de la délégation du personnel de la mise en place du télétravail
- Disponibilité des documents en cas de contrôle ITM

### Pour le télétravail transfrontalier :

Aspect	Seuil	Conséquences du dépassement
<b>Sécurité sociale</b>	49,9% du temps de travail	Changement d'affiliation vers le pays de résidence
<b>Fiscalité</b>	34 jours ouvrables par an	Imposition dans le pays de résidence dès le 1er jour

- **Demande de formulaire A1** auprès du CCSS pour maintenir l'affiliation luxembourgeoise
- **Déclaration au CCSS** du pourcentage de télétravail (période de 1 mois à 3 ans maximum)
- **Information de l'ACD** pour les questions fiscales
- **Suivi précis des jours travaillés** à l'étranger via un registre détaillé

## Pratiques et recommandations

**Formalisation contractuelle** : Intégrer systématiquement une clause télétravail dans le contrat de travail, préciser les modalités pratiques et les obligations réciproques, et définir les conditions de retour au travail sur site.

**Gestion administrative** : Tenir un registre détaillé des télétravailleurs et de leurs modalités de travail, documenter les accords individuels et conserver les justificatifs, mettre en place des procédures de suivi rigoureux pour le télétravail transfrontalier.

**Encadrement humain** : Prévoir des points de contact réguliers avec les télétravailleurs, organiser un accompagnement adapté pour prévenir l'isolement professionnel, assurer la protection des données personnelles et la sécurité informatique.

**Vigilance télétravail transfrontalier** : Mettre en place un système de comptabilisation fiable des jours télétravaillés, informer régulièrement les salariés du nombre de jours consommés et des conséquences d'un dépassement, anticiper les demandes de formulaire A1 auprès du CCSS.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020</b>	Régime juridique du télétravail (UEL, OGBL, LCGB)
<b>Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021</b>	Déclaration d'obligation générale de l'accord
<b>Article <u>L.312-9</u></b>	Respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
<b>Article <u>L.414-9</u> point 8</b>	Introduction/modification d'un régime de télétravail (codécision entreprises ?150 salariés)
<b>Règlement (CE) n° 883/2004</b>	Coordination des systèmes de sécurité sociale
<b>Accord-cadre européen du 1er juillet 2023</b>	Télétravail transfrontalier jusqu'à 49,9% sans changement de sécurité sociale
<b>Conventions fiscales bilatérales</b>	Seuils de tolérance de 34 jours (France, Belgique, Allemagne)
<b>Règlement UE 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles
<b>Loi luxembourgeoise du 1er août 2018</b>	Transposition du RGPD au Luxembourg

L'absence d'obligation de déclaration spécifique auprès de l'ITM ne dispense pas l'employeur de ses obligations de suivi interne et de traçabilité. Le télétravail transfrontalier nécessite une attention particulière : depuis le 1er juillet 2023, l'accord-cadre européen permet jusqu'à 49,9% de télétravail en restant affilié au Luxembourg, mais le seuil fiscal reste à 34 jours par an.

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.