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

Réponse courte

Non. Aucun texte n'impose de déclarer un télétravailleur à l'Inspection du travail et des mines, ni de tenir un registre des télétravailleurs : le Code du travail ne mentionne le télétravail qu'au titre de l'information et de la consultation de la délégation du personnel (art. L.414-3, § 6 CT). C'est l'**accord écrit** entre l'employeur et le salarié, exigé par la convention du 20 octobre 2020 déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, qui documente le dispositif.

Le télétravail **transfrontalier**, lui, engage des seuils. En sécurité sociale, le salarié reste affilié au Luxembourg tant qu'il exerce moins de 25 % de son activité dans son État de résidence (art. 13 du règlement (CE) n° 883/2004) ; l'accord-cadre européen du 1er juillet 2023 porte ce plafond à moins de 50 % pour le seul télétravail, sur demande adressée au Centre commun.

En fiscalité, chaque État voisin applique sa propre tolérance conventionnelle, exprimée en jours travaillés hors du Luxembourg. Dépasser l'un de ces seuils déplace l'imposition, parfois l'affiliation : le décompte des jours est donc à tenir, même sans registre obligatoire.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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

Le Code du travail ne régit pas le contenu du télétravail : il ne le mentionne que pour imposer d'informer et de consulter la délégation du personnel. Le régime lui-même vient de la convention du 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale.

Point	Règle	Base
Forme	Accord écrit, clause du contrat ou avenant	Convention du 20 octobre 2020, RGD du 22 janvier 2021
Contenu de l'accord	Lieu, fréquence, plages de joignabilité, équipements, prise en charge des frais, conditions de retour sur site	Même convention
Égalité de traitement	Mêmes droits collectifs, même accès à la formation et à l'évolution professionnelle que sur site	Même convention
Délégation du personnel	Information et consultation sur l'introduction ou la modification d'un régime de télétravail	Art. L.414-3, § 6 CT
Entreprises d'au moins 150 salariés	Décision d'un commun accord avec la délégation	Art. L.414-9, point 8 CT
Déclaration à l'ITM	Aucune	—
Registre des télétravailleurs	Aucun registre légal : l'accord écrit tient lieu de preuve	—

La santé et la sécurité restent entières : l'employeur en répond aussi au domicile du salarié (art. L.312-1 CT).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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
Sécurité sociale	49,9% du temps de travail	Changement d'affiliation vers le pays de résidence
Fiscalité	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

Le télétravail à l'intérieur du Luxembourg n'appelle aucune déclaration particulière : ni le lieu d'exécution ni son changement ne modifient l'assurance. Ce qui doit être déclaré, c'est un changement de taux d'occupation ou de rémunération, quelle que soit l'organisation du travail.

Le télétravail transfrontalier est un cas entièrement différent : c'est la part d'activité exercée dans l'État de résidence qui commande la législation applicable. Le seuil de droit commun est de 25 % (règlement 883/2004, art. 13) ; celui de 50 % ne vaut qu'entre États signataires de l'accord-cadre du 1er juillet 2023, sur demande conjointe de l'employeur et du salarié.

Le comptage doit donc être fiable et connu du salarié en cours d'année, pas constaté après coup. Un dépassement fait basculer l'affiliation vers l'État de résidence, avec des cotisations dues rétroactivement dans cet État et à rembourser au Luxembourg.

L'accord de télétravail transfrontalier suppose une demande auprès du Centre commun, qui délivre ensuite le formulaire A1 attestant du maintien de la législation luxembourgeoise. Il n'a pas d'effet rétroactif au-delà de ce que prévoit l'accord-cadre.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

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