

# Est-il possible d'établir un contrat de travail luxembourgeois pour un salarié en télétravail depuis le Portugal ?

## Réponse courte

Il est juridiquement possible d'établir un **contrat de travail luxembourgeois** pour un salarié télétravaillant depuis le Portugal. L'**accord-cadre européen** entré en vigueur le 1er juillet 2023 permet de télétravailler entre **25% et 49,9%** du temps de travail depuis le Portugal tout en restant affilié à la **sécurité sociale luxembourgeoise**.

Sur le plan fiscal, l'absence de convention spécifique implique que chaque jour télétravaillé au Portugal est **imposable au Portugal dès le premier jour**, nécessitant la mise en place d'un **split fiscal**. L'employeur doit déclarer le télétravail au [CCSS](https://ccss.public.lu/) via SECUline et respecter les obligations du droit du travail luxembourgeois ainsi que certaines **dispositions impératives** du droit portugais. Cette configuration nécessite une expertise spécialisée avant sa mise en oeuvre.

## Définition

Le **télétravail transfrontalier depuis le Portugal** désigne une situation où un salarié exécute son travail depuis son domicile ou un lieu de travail situé au Portugal, tout en étant contractuellement lié à un employeur établi au Luxembourg. Cette forme d'organisation du travail est encadrée par l'**accord-cadre européen sur le télétravail transfrontalier** qui permet sous conditions de maintenir l'affiliation sociale luxembourgeoise malgré une activité partielle au Portugal. Le télétravail se distingue du travail mobile et implique une **connexion avec l'infrastructure informatique de l'employeur luxembourgeois**. Au Luxembourg, le cadre général du télétravail est défini par la **Convention collective du 20 octobre 2020** déclarée d'obligation générale, bien que ses dispositions concernent principalement le télétravail exercé sur le territoire luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Faut-il une déclaration spécifique pour le télétravail Portugal ?

Oui, l'employeur doit déclarer le télétravail au CCSS via SECUline, en indiquant le pourcentage mensuel moyen de télétravail. La déclaration doit être effectuée AVANT le début du télétravail, sous peine de sanctions.

### Peut-on établir un contrat luxembourgeois pour un salarié en télétravail au Portugal ?

Oui, c'est juridiquement possible. L'accord-cadre européen du 1er juillet 2023 permet de télétravailler entre 25% et 49,9% du temps depuis le Portugal tout en restant affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, avec déclaration au CCSS via SECUline.

### Quel seuil maximal de télétravail au Portugal pour l'affiliation luxembourgeoise ?

Le seuil est strictement inférieur à 50%. Le dépassement de 50% entraîne automatiquement le basculement vers la sécurité sociale portugaise, avec perte des prestations luxembourgeoises et obligation pour l'employeur de s'immatriculer au système portugais.

### Quelle gestion pratique pour ne pas dépasser le seuil de 49,9% ?

Il faut mettre en place un tableau de suivi du télétravail, surveiller mensuellement le respect des seuils, anticiper les périodes nécessitant une présence au Luxembourg, ne pas dépasser 45% pour conserver une marge de sécurité, et informer le salarié des conséquences.

### Quelle imposition pour un télétravail depuis le Portugal ?

Contrairement aux frontaliers, il n'existe pas de seuil de tolérance fiscale entre le Luxembourg et le Portugal. Chaque jour télétravaillé au Portugal est imposable au Portugal dès le premier jour, nécessitant la mise en place d'un split fiscal.

### Quelles mentions obligatoires pour ce type de contrat ?

Le contrat doit identifier précisément l'employeur et le salarié, le lieu habituel de travail (Luxembourg ET Portugal), la répartition exacte du temps, les horaires, la rémunération, la durée des congés selon le droit luxembourgeois et les équipements fournis.

### Quels droits applicables : luxembourgeois ou portugais ?

Le contrat reste soumis au droit luxembourgeois (Code du travail, articles L.121-1 à L.121-4), mais les dispositions impératives du Código do Trabalho portugais s'appliquent au lieu d'exécution. Une analyse juridique préalable est essentielle.

## Conditions d'exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
Conditions liées à l'accord-cadre européen (sécurité sociale)	L'employeur doit disposer d'un établissement stable au Luxembourg
Conditions contractuelles et légales	Rédaction d'un contrat de travail conforme au Code du travail luxembourgeois (articles <a href="#">L.121-1</a> à <a href="#">L.121-4</a> )
Conditions fiscales	Attention : contrairement aux pays frontaliers (France, Belgique, Allemagne), il n'existe pas de seuil de tolérance fiscale entre le Luxembourg et le Portugal

## Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

Aspect	Détail
Identification précise	de l'employeur luxembourgeois et du salarié
Lieu habituel de travail	Luxembourg ET lieu de télétravail au Portugal
Répartition exacte	du temps de travail entre le Luxembourg et le Portugal (pourcentage mensuel moyen)
Horaires de travail	et modalités de disponibilité
Durée du travail	et périodes de référence
Rémunération	brute et modalités de versement
Durée des congés payés	selon la législation luxembourgeoise
Équipements fournis	par l'employeur (ordinateur, téléphone, mobilier ergonomique)

## Pratiques et recommandations

Avant la mise en place, il est indispensable de **réaliser une analyse d'opportunité** pour vérifier que les avantages (recrutement, fidélisation) compensent la complexité administrative. L'employeur doit consulter des experts en **droit international du travail** et en fiscalité internationale, évaluer l'impact financier du split fiscal et s'assurer que l'activité du salarié est réellement compatible avec le télétravail depuis l'étranger.

Pendant l'exécution du contrat, il convient de maintenir un **encadrement managérial régulier** via visioconférence, d'assurer l'**égalité de traitement** entre salariés en présentiel et télétravailleurs, et d'effectuer des contrôles de conformité réguliers sur le respect des seuils. Tous les aspects de l'organisation du travail doivent être précisément documentés.

La gestion des risques impose de mettre en place un **tableau de suivi** du télétravail pour ne pas dépasser **49,9%**, d'anticiper les périodes de forte activité nécessitant une présence au Luxembourg et de souscrire une **assurance responsabilité civile** couvrant le télétravail international. Le dépassement du seuil de 50% entraîne automatiquement le basculement à la sécurité sociale portugaise, avec des conséquences importantes : perte des **prestations luxembourgeoises** et obligation pour l'employeur de s'immatriculer au système de sécurité sociale portugais.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Articles <a href="#">L.121-1</a> à <a href="#">L.121-4</a>	Contrat de travail et mentions obligatoires
Articles <a href="#">L.312-1</a> à <a href="#">L.312-8</a>	Organisation du temps de travail
Article <a href="#">L.312-3</a>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
<b>Convention collective</b>	
Convention collective du 20 octobre 2020 sur le télétravail	Cadre général du télétravail (applicable principalement au télétravail au Luxembourg)
<b>Réglementation européenne - Sécurité sociale</b>	
Règlement (CE) n°883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale
Règlement (CE) n°987/2009	Modalités d'application du règlement 883/2004
Accord-cadre européen sur le télétravail transfrontalier (1er juillet 2023)	Dérogation permettant 25% à 49,9% de télétravail avec maintien affiliation sociale
Article 16 du règlement (CE) n°883/2004	Base légale de l'accord-cadre
<b>Protection des données</b>	
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
<b>Fiscalité internationale</b>	
Convention fiscale Luxembourg-Portugal	Répartition du droit d'imposer les revenus salariaux
<b>Droit du travail portugais</b>	
Código do Trabalho portugês	Dispositions impératives du droit portugais applicables au lieu d'exécution

L'établissement d'un contrat de travail luxembourgeois avec télétravail depuis le **Portugal** présente des **spécificités importantes** par rapport au télétravail depuis les pays frontaliers (France, Belgique, Allemagne). Bien que le **Portugal soit signataire de l'accord-cadre européen** permettant le maintien de l'affiliation sociale luxembourgeoise entre 25% et 49,9% du temps de travail, **l'absence de seuil de tolérance fiscal** rend la gestion fiscale particulièrement complexe. En effet, contrairement aux travailleurs frontaliers qui bénéficient de 34 jours de télétravail sans impact fiscal, **chaque jour télétravaillé au Portugal déclenche une imposition au Portugal** dès le premier jour selon la convention fiscale bilatérale. Cette situation nécessite impérativement une **analyse approfondie des implications fiscales, sociales et juridiques** avant toute mise en œuvre. Il est **fortement recommandé** de consulter des

experts en droit international du travail, en fiscalité internationale et en gestion de la paie transfrontalière pour sécuriser le dispositif et éviter les risques de redressement fiscal ou social. La **traçabilité précise** du lieu et du temps de travail est absolument essentielle pour justifier auprès des autorités luxembourgeoises et portugaises le respect des seuils et des obligations déclaratives.

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.