Un salarié frontalier est-il soumis à l'impôt luxembourgeois sur l'ensemble de sa rémunération ?

Réponse courte

Non, un salarié frontalier n'est soumis à l'impôt luxembourgeois que sur la part de sa rémunération correspondant à l'activité exercée physiquement au Luxembourg.

L'employeur luxembourgeois doit opérer la **retenue à la source** uniquement sur cette part. La rémunération afférente aux jours travaillés **hors du Luxembourg** (télétravail, missions, déplacements) est imposable dans l'**État de résidence** du salarié, sous réserve des **seuils de tolérance** prévus par les conventions fiscales bilatérales.

Un **suivi précis** des jours travaillés dans chaque pays est indispensable pour éviter la double imposition ou les redressements fiscaux.

Définition

Un **salarié frontalier** est une personne résidant dans un État limitrophe du Luxembourg (Allemagne, Belgique ou France) et exerçant une activité salariée sur le territoire luxembourgeois.

Caractéristiques du statut :

- **Résidence fiscale** maintenue dans le pays d'origine
- **Affiliation** à la sécurité sociale luxembourgeoise
- **Rémunération** versée par un employeur luxembourgeois
- **Activité principale** exercée au Luxembourg

Le salarié frontalier bénéficie des mêmes droits et obligations que tout salarié au Luxembourg, notamment en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Questions fréquentes

Comment définir le statut de salarié frontalier au Luxembourg ?

Un salarié frontalier doit résider de manière permanente en Allemagne, Belgique ou France, exercer son activité principalement au Luxembourg, être rémunéré par un employeur luxembourgeois et ne pas transférer sa résidence fiscale au Luxembourg. Il bénéficie des mêmes droits que tout salarié luxembourgeois.

Quelles sont les obligations de l'employeur luxembourgeois pour un salarié frontalier ?

L'employeur doit distinguer les jours travaillés au Luxembourg de ceux travaillés à l'étranger, opérer la retenue à la source uniquement sur la part luxembourgeoise, établir un certificat de rémunération détaillé et assurer la traçabilité des informations pour éviter les redressements fiscaux.

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

Quels sont les seuils de tolérance pour le télétravail des frontaliers ?

Les seuils de tolérance actuels pour les frontaliers sont de 34 jours pour la France et la Belgique, et 19 jours pour l'Allemagne. Au-delà de ces seuils, les jours travaillés hors Luxembourg deviennent imposables dans l'État de résidence du salarié.

Un salarié frontalier doit-il payer l'impôt luxembourgeois sur l'ensemble de son salaire ?

Non, un salarié frontalier n'est soumis à l'impôt luxembourgeois que sur la part de sa rémunération correspondant à l'activité exercée physiquement au Luxembourg. La rémunération des jours travaillés hors du Luxembourg (télétravail, missions) est imposable dans l'État de résidence, sous réserve des seuils de tolérance des conventions fiscales.

Conditions d’exercice

Critères du statut frontalier :

Pour être considéré comme frontalier fiscalement :

- **Résider** de manière permanente en Allemagne, Belgique ou France
- **Exercer** son activité principalement au Luxembourg
- **Être rémunéré** par un employeur établi au Luxembourg
- **Ne pas transférer** sa résidence fiscale au Luxembourg

Détermination du lieu d'imposition :

- Basée sur la **localisation effective** de l'activité
- Conformément aux **conventions fiscales bilatérales**
- Respect du **principe de territorialité**

Modalités pratiques

Application de l'impôt luxembourgeois :

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

1. **Activité au Luxembourg** :
    - Soumise à l'impôt luxembourgeois
    - Retenue à la source par l'employeur
    - Application de la loi LIR
2. **Activité hors Luxembourg** :
    - Non imposable au Luxembourg
    - Imposable dans l'État de résidence
    - Respect des **seuils de tolérance actuels** :
    - France : **34 jours**
    - Belgique : **34 jours**
    - Allemagne : **34 jours** (depuis l'année fiscale 2024)

Obligations de l'employeur :

- **Distinguer** les jours travaillés Luxembourg/étranger
- **Établir** un certificat de rémunération détaillé
- **Assurer** la traçabilité des informations
- **Appliquer** la retenue correcte

Pratiques et recommandations

Système de suivi recommandé :

- **Mettre en place** un suivi fiable et documenté
- **Enregistrer** quotidiennement le lieu de travail
- **Archiver** les justificatifs de déplacement
- **Former** les salariés aux enjeux fiscaux

Information des salariés :

- **Communiquer** sur les conséquences du télétravail
- **Rappeler** les seuils annuels de tolérance
- **Formaliser** les modalités dans le contrat
- **Prévenir** les risques de double imposition

Gestion administrative :

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

- Utiliser un logiciel de suivi adapté
- Prévoir des avenants contractuels
- Documenter les décisions
- Assurer l'encadrement humain

Cadre juridique

Loi luxembourgeoise :

- **Loi du 4 décembre 1967** (LIR) :
  - Article 136 : retenue à la source
  - Article 156 : revenu imposable

Conventions fiscales bilatérales :

- **France** : convention du 20 mars 2018 (art. 14-15)
- **Belgique** : convention du 17 septembre 1970 modifiée
- **Allemagne** : convention du 23 avril 2012

Code du travail :

- **L.251-1** : égalité de traitement
- **L.261-1** : protection des données

Jurisprudence : Cour administrative sur le principe de territorialité

L'**absence de suivi précis** expose à des risques de **rectification fiscale**, **double imposition** et **pénalités**. Il est **impératif** d'anticiper les conséquences fiscales du télétravail transfrontalier dès la rédaction du contrat. La **traçabilité** et l'**encadrement humain** sont essentiels pour garantir la conformité.

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.