Comment déterminer le pays d'imposition du salaire en cas de télétravail partiel transfrontalier ?

Réponse courte

Le salaire est **imposable au Luxembourg** pour les jours travaillés physiquement sur le territoire luxembourgeois. Les jours télétravaillés depuis l'État de résidence sont imposables dans cet État, sous réserve des **seuils de tolérance** conventionnels harmonisés actuellement : **34 jours/an** pour la France, la Belgique ET l'Allemagne.

En cas de dépassement de ces seuils, l'imposition se fait **dès le premier jour** de télétravail dans le pays de résidence selon le principe du **"tout ou rien"**. Un **suivi rigoureux** et documenté des jours travaillés dans chaque pays est obligatoire pour déterminer correctement le lieu d'imposition.

Définition

Le **télétravail transfrontalier** désigne une organisation du travail où un salarié, employé par une entreprise établie au Luxembourg, alterne entre :

- Le travail **sur site** au Luxembourg
- Le **télétravail** depuis son État de résidence

Cette situation implique l'application combinée :

- Du **droit fiscal luxembourgeois** (LIR)
- Des **conventions fiscales bilatérales**
- Du **Code du travail** luxembourgeois (article L.121-1)

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il documenter le télétravail transfrontalier ?

L'employeur doit tenir un registre détaillé des jours télétravaillés, établir une convention de télétravail écrite, maintenir des justificatifs de présence, et effectuer un décompte précis des jours travaillés par juridiction. Cette documentation doit respecter le RGPD et être traçable.

L'employeur doit-il consulter les représentants du personnel pour le télétravail transfrontalier ?

Oui, selon l'article L.414-9 du Code du travail luxembourgeois, l'employeur doit consulter les représentants du personnel lors de la mise en place de politiques de télétravail transfrontalier, dans le respect des procédures de consultation obligatoires.

Quand l'harmonisation des seuils à 34 jours est-elle entrée en vigueur ?

L'harmonisation s'est faite progressivement : France et Belgique depuis 2023 (avec ratification française finalisée en février 2025), et Allemagne depuis l'année fiscale 2024. Tous les pays frontaliers appliquent désormais le même seuil de 34 jours, simplifiant la gestion RH.

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

Que se passe-t-il si un salarié dépasse le seuil de télétravail autorisé ?

En cas de dépassement du seuil, le principe du 'tout ou rien' s'applique : l'ensemble du salaire devient imposable dans le pays de résidence dès le premier jour de télétravail, créant une double imposition potentielle et nécessitant une régularisation fiscale.

Quels sont les seuils de tolérance pour le télétravail transfrontalier au Luxembourg ?

Les seuils de toléranceen vigueur sont harmonisés à 34 jours par an pour la France, la Belgique ET l'Allemagne. Cette harmonisation, effective depuis l'année fiscale 2024 pour l'Allemagne, détermine le nombre maximum de jours de télétravail autorisés depuis le pays de résidence sans impact sur l'imposition luxembourgeoise.

Conditions d’exercice

La détermination du pays d'imposition repose sur les **conditions cumulatives** suivantes :

- **Contrat de travail luxembourgeois** valide (article L.121-1)
- **Résidence fiscale** du salarié dans un État conventionné
- **Décompte précis** des jours travaillés par juridiction
- **Respect des seuils** de tolérance conventionnels
- Application du **principe de territorialité** (article 156 LIR)

Seuils harmonisés actuels :

- France : **34 jours** (avenant ratifié février 2025)
- Belgique : **34 jours**
- Allemagne : **34 jours** (depuis année fiscale 2024)

Modalités pratiques

Système de suivi obligatoire :

1. **Enregistrement quotidien** du lieu de travail (art. L.211-29)
2. **Ventilation mensuelle** du salaire imposable par juridiction
3. **Retenue à la source** luxembourgeoise appropriée (art. 136 LIR)
4. **Traitement RGPD** conforme (art. L.261-1)
5. **Consultation** des représentants du personnel (art. L.414-9)

Documentation requise :

- Registre détaillé des jours télétravaillés
- Justificatifs de présence
- Convention de télétravail écrite
- Certificats fiscaux appropriés

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

Pratiques et recommandations

Mesures préventives essentielles :

- **Établir** une convention de télétravail écrite (convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail)
- **Définir** une politique claire et non discriminatoire
- **Maintenir** un registre détaillé et traçable
- **Former** les gestionnaires RH aux implications fiscales

Points de vigilance :

- Veille juridique sur l'évolution des conventions
- Communication transparente avec les salariés
- Anticipation des dépassements de seuils
- Documentation systématique

Outils recommandés :

- Logiciel de suivi des jours travaillés
- Système d'alertes automatiques
- Tableau de bord de conformité

Cadre juridique

Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR) :

- Article 156 : principe de territorialité
- Article 136 : retenue à la source

Code du travail luxembourgeois :

- L.121-1 : contrat de travail
- L.211-29 : enregistrement du temps
- L.241-1 et L.251-1 : égalité de traitement
- L.261-1 : protection des données
- Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale (RGD du 22 janvier 2021)
- L.414-9 : accord commun avec la délégation pour un régime spécifique de télétravail (entreprises d'au moins 150 salariés)

Conventions fiscales 2025 :

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

- France : 34 jours (avenant février 2025)
- Belgique : 34 jours
- Allemagne : 34 jours (depuis 2024)

RGPD : Règlement (UE) 2016/679

Attention critique : Le dépassement des seuils entraîne une **double imposition** potentielle et l'application du principe du **"tout ou rien"**. L'**harmonisation des seuils** à 34 jours pour tous les pays frontaliers simplifie la gestion RH. La **traçabilité** des jours télétravaillés reste impérative tout en respectant la protection des données. L'**encadrement humain** et la **documentation rigoureuse** 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.