Le télétravail à l'étranger affecte-t-il la durée légale applicable au Luxembourg ?

Réponse courte

Le télétravail occasionnel à l'étranger ne modifie pas la **durée légale applicable** : tant que le salarié exécute habituellement son activité au Luxembourg, l'article L.211-1 du Code du travail continue de s'imposer. Toutefois, lorsque le télétravail devient prolongé ou prépondérant, la **loi du pays de résidence** peut redevenir applicable au titre du règlement (CE) 593/2008 (Rome I), qui retient le « lieu d'exécution habituel du travail » comme rattachement principal.

Plusieurs seuils encadrent cette situation : 34 jours de télétravail à l'étranger en 2024-2025 selon les conventions fiscales bilatérales LU-FR, LU-BE et LU-DE, 25 % d'activité dans l'État de résidence selon le règlement (CE) 883/2004 sur la sécurité sociale. Au-delà, la situation fiscale et sociale du frontalier bascule, mais l'application stricte du droit du travail luxembourgeois reste fonction d'une analyse au cas par cas du **lieu d'exécution habituel**.

Définition

Le **télétravail à l'étranger** désigne l'exécution du travail depuis le domicile du frontalier, situé en France, en Belgique ou en Allemagne. Cette modalité est devenue courante depuis 2020 et fait l'objet de **seuils renégociés** régulièrement par les autorités luxembourgeoises avec les pays voisins, principalement pour des raisons fiscales et de **coordination de la sécurité sociale**.

La distinction juridique fondamentale oppose le **télétravail occasionnel** (quelques jours par mois), qui demeure accessoire au travail luxembourgeois, et le **télétravail structurel** ou prépondérant, qui peut déplacer le **centre de gravité** de la relation de travail vers le pays de résidence et y entraîner l'application des règles locales du droit du travail.

Questions fréquentes

Faut-il demander un formulaire A1 en cas de télétravail à l'étranger ?

Oui, en cas de dépassement structurel des seuils, une demande de formulaire A1 doit être adressée au CCSS pour confirmer le maintien de la sécurité sociale luxembourgeoise. La coordination paie et la vérification du régime de sécurité sociale sont essentielles à la conformité.

Le télétravail à l'étranger affecte-t-il la durée légale luxembourgeoise ?

Le télétravail occasionnel ne modifie pas la durée légale applicable : tant que l'activité est habituellement exécutée au Luxembourg, l'article L.211-1 s'applique. Au-delà des seuils (34 jours fiscaux, 25 % sécurité sociale), la situation peut basculer vers la loi du pays de résidence.

Quel seuil fiscal de télétravail pour les frontaliers en 2024-2025 ?

Le seuil fiscal LU-FR, LU-BE et LU-DE est de 34 jours par an de télétravail à l'étranger en 2024-2025 selon les conventions fiscales bilatérales. Au-delà, la situation fiscale du frontalier peut basculer vers le pays de résidence pour les revenus liés.

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

Quel seuil sécurité sociale pour le télétravail des frontaliers ?

Le seuil de sécurité sociale est de 25 % d'activité dans le pays de résidence selon le règlement (CE) 883/2004. L'accord-cadre télétravail UE peut autoriser jusqu'à 49 % en 2026. Au-delà, la couverture sociale bascule vers le pays de résidence.

Quelle documentation maintenir pour le télétravail à l'étranger ?

Le décompte précis des jours télétravaillés est indispensable. Un avenant télétravail définissant le lieu habituel et le nombre de jours est requis. Un outil de suivi journalier, un plafond contractuel inférieur aux seuils fiscaux et l'information des conséquences au salarié sont recommandés.

Quelle règle Rome I s'applique au télétravail prolongé ?

Le règlement CE 593/2008 (Rome I) retient le lieu d'exécution habituel du travail comme rattachement principal. Si le télétravail devient prolongé ou prépondérant, la loi du pays de résidence peut redevenir applicable. L'analyse se fait au cas par cas selon l'activité.

Conditions d’exercice

Les seuils d'impact du télétravail à l'étranger sont précis.

Règle	Application
Lieu habituel de travail	Critère central du règlement Rome I
Seuil fiscal LU-FR 2024-2025	34 jours par an de télétravail
Seuil fiscal LU-BE 2024-2025	34 jours par an de télétravail
Seuil fiscal LU-DE 2024-2025	34 jours par an de télétravail
Seuil sécurité sociale	25 % d'activité dans pays de résidence
Accord-cadre télétravail UE	Possible jusqu'à 49 % en 2026
Application durée luxembourgeoise	Maintenue si lieu habituel reste Luxembourg
Documentation indispensable	Décompte précis des jours télétravaillés

Modalités pratiques

L'employeur doit structurer le télétravail des frontaliers pour éviter les changements involontaires de loi applicable.

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

Étape	Mise en œuvre
Avenant télétravail	Définition lieu habituel et nombre de jours
Décompte journalier	Outil de suivi des jours à l'étranger
Plafond contractuel	Limite fixée en deçà des seuils fiscaux
Information du salarié	Communication des conséquences fiscales
Coordination paie	Vérification du régime de sécurité sociale
Formulaire A1	Demande au CCSS si dépassement structurel
Convention bilatérale	Veille des renégociations annuelles
Suivi des conventions collectives	Dispositions sectorielles éventuelles

Pratiques et recommandations

L'employeur doit considérer le télétravail à l'étranger comme un dispositif à **plafonner contractuellement**. La pratique recommandée consiste à fixer dans l'avenant ou la **charte de télétravail** une limite annuelle inférieure aux seuils fiscaux (par exemple 30 jours par an pour conserver une marge de sécurité). Cette précaution évite tout dépassement involontaire qui entraînerait imposition au pays de résidence et déclaration sociale dans cet État.

La coordination avec le service paie est indispensable. Tout dépassement du **seuil de 25 %** d'activité dans le pays de résidence déclenche un **basculement d'affiliation** à la sécurité sociale du pays de résidence selon le règlement (CE) 883/2004. Cette bascule a des conséquences importantes sur les cotisations patronales, les droits du salarié (assurance maladie, pension) et la déclaration en France, en Belgique ou en Allemagne. L'**accord-cadre européen** entré en vigueur en 2023 permet une dérogation jusqu'à 49 % pour le télétravail, sous réserve d'une demande formelle.

Sur le plan strictement du droit du travail, l'application du règlement Rome I commande une **analyse in concreto**. Si le frontalier exécute habituellement son activité au Luxembourg avec des journées résiduelles à domicile, la loi luxembourgeoise demeure exclusive. En revanche, si le télétravail devient majoritaire, le tribunal du travail peut considérer que le **lieu d'exécution habituel** a basculé et appliquer les règles locales plus protectrices, notamment sur les durées maximales journalières et hebdomadaires.

Cadre juridique

Les fondements du régime du télétravail transfrontalier sont précis.

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

Référence	Objet
Art. L.211-1	Application aux salariés occupés au Luxembourg
Art. L.211-5	Durée normale 8 heures par jour 40 heures par semaine
Art. L.211-12	Maximum absolu 10 heures par jour 48 heures par semaine
Règlement (CE) 593/2008	Loi applicable au contrat de travail
Règlement (CE) 883/2004	Coordination de la sécurité sociale
Conventions fiscales LU-FR LU-BE LU-DE	Seuils annuels de télétravail

Le télétravail occasionnel ne modifie pas la loi luxembourgeoise applicable. Les seuils fiscaux 34 jours par convention bilatérale et social 25 % constituent des points de bascule à surveiller. Une analyse in concreto du lieu habituel d'exécution est indispensable.

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.