

Quelles mentions spécifiques pour un CDI avec télétravail transfrontalier ?

Réponse courte

Un CDI luxembourgeois prévoyant du télétravail transfrontalier doit comporter des mentions spécifiques. La question centrale est celle de la **législation de sécurité sociale applicable**, déterminée par le règlement CE 883/2004 qui fixe l'affiliation dans le pays où le travail est effectué de manière **substantielle**.

Depuis l'accord-cadre multilatéral du 1er juillet 2023, les travailleurs frontaliers peuvent télétravailler jusqu'à **49,9 % de leur temps** depuis leur pays de résidence sans changer d'affiliation sociale, sous réserve que l'employeur ait adhéré à cet accord. Ce seuil dépasse le plafond classique de 25 % prévu à l'article 13 du règlement CE 883/2004.

Le CDI doit mentionner explicitement le **volume de télétravail transfrontalier**, le pays de résidence et la référence à l'accord-cadre. Cette formalisation conditionne le maintien de l'**affiliation luxembourgeoise** et évite les requalifications en matière de cotisations, de couverture maladie et de droits à la retraite.

Définition

Le **télétravail transfrontalier** désigne la situation d'un salarié résident dans un État voisin (France, Belgique, Allemagne) qui exerce tout ou partie de ses fonctions depuis son domicile, tout en restant lié à un employeur établi au Luxembourg. Il crée un conflit potentiel de législations sociales et fiscales entre le pays d'emploi et le pays de résidence.

L'**accord-cadre multilatéral du 1er juillet 2023** constitue une dérogation conventionnelle à l'article 16 du règlement CE 883/2004, permettant aux États signataires d'appliquer une règle spéciale de maintien d'affiliation dans le pays de l'employeur jusqu'à un **plafond de 49,9 %** de télétravail. Cette dérogation n'est pas automatique et suppose une démarche formelle de l'employeur.

Conditions d'exercice

Le maintien de l'affiliation luxembourgeoise pour un salarié frontalier en télétravail dépend du respect de conditions cumulatives précises.

Critère	Détail
Plafond de télétravail	49,9 % maximum du temps de travail effectué depuis le pays de résidence
Adhésion à l'accord-cadre	L'employeur doit avoir formellement adhéré à l'accord-cadre multilatéral du 1er juillet 2023
Résidence dans un État signataire	Le salarié doit résider dans un pays ayant ratifié l'accord-cadre (France, Belgique, Allemagne, etc.)
Demande de dérogation	Une demande de maintien d'affiliation doit être introduite auprès des organismes compétents
Documentation contractuelle	Le CDI ou l'avenant doit mentionner le volume de télétravail et le pays de résidence
Réexamen annuel	La situation doit être réévaluée annuellement pour s'assurer du respect du plafond

Modalités pratiques

La formalisation du télétravail transfrontalier dans un CDI exige une documentation multi-niveaux couvrant le droit du travail, la sécurité sociale et, le cas échéant, la fiscalité.

Élément	Détail
Mention du lieu de travail transfrontalier	Préciser le domicile du salarié et la proportion de jours à distance (art. L.121-4 §2 3°)
Référence à l'accord-cadre	Mentionner l'adhésion de l'employeur à l'accord-cadre multilatéral du 1er juillet 2023
Volume de télétravail	Indiquer le pourcentage ou le nombre de jours hebdomadaires/mensuels de télétravail
Attestation A1	L'employeur doit obtenir un certificat A1 auprès de la CCSS pour maintenir l'affiliation luxembourgeoise
Clause de révision	Prévoir une clause permettant de réviser le volume de télétravail en cas d'évolution de la législation
Fiscalité	Indiquer le régime fiscal applicable selon les conventions bilatérales contre la double imposition

Pratiques et recommandations

Vérifier préalablement à toute embauche transfrontalière avec télétravail si l'employeur est bien adhérent à l'accord-cadre multilatéral de 2023, et si le pays de résidence du salarié en est signataire, car l'absence d'adhésion expose à un changement de législation sociale applicable.

Obtenir le certificat A1 auprès de la [CCSS](#) avant la prise d'effet du télétravail transfrontalier afin de figer l'affiliation luxembourgeoise et d'éviter une double cotisation ou un changement de régime en cours de contrat.

Fixer contractuellement un plafond de jours de télétravail inférieur à 49,9 %, avec une marge de sécurité, et prévoir un système de suivi des jours effectués par pays pour documenter le respect du seuil tout au long de la relation contractuelle.

Coordonner les mentions du CDI avec le service fiscal, car les règles de fiscalité du revenu et les conventions bilatérales anti-double imposition suivent des mécanismes distincts de ceux de la sécurité sociale et peuvent imposer des plafonds différents.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 §2 3° du Code du travail	Obligation de mentionner le lieu de travail dans le contrat
Règlement CE 883/2004, art. 13	Règle générale de détermination de la législation de sécurité sociale applicable
Règlement CE 883/2004, art. 16	Base légale pour les accords dérogatoires entre États membres
Accord-cadre multilatéral du 1er juillet 2023	Dérogation permettant 49,9 % de télétravail sans changement d'affiliation sociale
Accord national interprofessionnel du 20 octobre 2020	Encadrement général du télétravail au Luxembourg

L'accord-cadre multilatéral de 2023 est régulièrement complété par de nouveaux États signataires : il convient de vérifier la liste actualisée des pays adhérents avant chaque contrat transfrontalier. Les règles fiscales applicables aux frontaliers relèvent de conventions bilatérales distinctes et ne sont pas couvertes par l'accord-cadre social. Une consultation spécialisée est recommandée pour les situations mixtes impliquant plusieurs pays de résidence ou d'activité.

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.