Quelles limites de jours de télétravail s’appliquent aux frontaliers selon leur pays de résidence ?

Réponse courte

Le seuil de **34 jours de télétravail par an** s’applique aux salariés frontaliers résidant en France, en Belgique ou en Allemagne. Ce seuil correspond au nombre maximal de jours pendant lesquels un salarié peut télétravailler depuis son pays de résidence sans que ses revenus soient imposés dans ce pays.

En cas de dépassement de ce seuil, chaque jour supplémentaire de télétravail entraîne une imposition immédiate des revenus correspondants dans l’État de résidence du salarié, sans proratisation. Il est donc impératif de suivre précisément le nombre de jours télétravaillés pour éviter tout risque fiscal.

Définition

Le **télétravail transfrontalier** correspond à l’exercice d’une activité professionnelle par un salarié résidant dans un État voisin du Luxembourg, tout en étant employé par une entreprise luxembourgeoise. Cette situation implique des règles particulières en matière de fiscalité et de sécurité sociale, encadrées par le droit luxembourgeois et les conventions fiscales bilatérales.

Le télétravail transfrontalier concerne principalement les salariés résidant en France, en Belgique ou en Allemagne, qui effectuent tout ou partie de leur travail à distance depuis leur pays de résidence. Les jours de télétravail réalisés hors du Luxembourg sont soumis à des seuils précis, au-delà desquels des conséquences fiscales et sociales s’appliquent.

Conditions d’exercice

Pour qu’un salarié frontalier puisse télétravailler depuis son pays de résidence sans incidence fiscale immédiate, il doit respecter le **seuil annuel de jours de télétravail** fixé par les conventions fiscales bilatérales. Ce seuil est de **34 jours par an** pour la France, la Belgique et l’Allemagne en 2025.

Le respect de ce seuil est une condition impérative pour éviter une imposition partielle des revenus dans le pays de résidence du salarié. Toute journée de télétravail effectuée au-delà du seuil entraîne une imposition dans l’État de résidence pour les jours excédentaires.

L’exercice du télétravail doit également être formalisé par un avenant au contrat de travail ou une charte interne, conformément à l’article L.122-7 du Code du travail luxembourgeois, et respecter les principes d’égalité de traitement, de traçabilité et d’encadrement humain.

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

Modalités pratiques

Les employeurs doivent mettre en place un **système de suivi précis** des jours de télétravail effectués par chaque salarié frontalier, ventilé par pays de résidence. Ce suivi doit permettre de comptabiliser chaque journée entamée comme un jour complet, conformément aux exigences fiscales.

Il est recommandé de formaliser le recours au télétravail transfrontalier par un avenant écrit ou une charte, précisant les modalités de déclaration, de justification et de contrôle des jours télétravaillés. Les RH doivent informer les salariés frontaliers des conséquences fiscales et sociales d'un dépassement du seuil autorisé.

Tous les justificatifs relatifs au télétravail (plannings, attestations, ordres de mission) doivent être conservés en cas de contrôle par les autorités fiscales ou sociales. L'employeur doit également veiller au respect des obligations en matière de protection des données et de confidentialité.

Pratiques et recommandations

- Sensibiliser les salariés frontaliers à l'importance du respect du seuil de 34 jours de télétravail par an.
- Mettre en place un outil de suivi mensuel automatisé et fiable, accessible aux salariés et aux gestionnaires RH.
- Prévoir une procédure d'alerte en cas de risque de dépassement du seuil, afin d'anticiper les conséquences fiscales.
- Assurer la traçabilité des jours de télétravail par des documents horodatés et validés par l'employeur.
- Garantir l'égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur nationalité ou leur pays de résidence, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois.
- Encadrer le télétravail par un accompagnement humain, notamment en matière de santé, sécurité et organisation du travail.

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.122-7 (avenant au contrat de travail pour le télétravail)
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
  - Article L.261-1 et suivants (protection des données et vie privée)
- **Conventions fiscales bilatérales** :
  - Convention fiscale entre le Luxembourg et la France, modifiée par l'avenant du 7 novembre 2022 (seuil de 34 jours)
  - Convention fiscale entre le Luxembourg et la Belgique, modifiée par l'avenant du 31 août 2021 (seuil de 34 jours)
  - Convention fiscale entre le Luxembourg et l'Allemagne, modifiée par l'avenant du 6 juillet 2023 (seuil de 34 jours à compter du 1er janvier 2024)
- **Accord-cadre européen sur le télétravail transfrontalier** du 1er juillet 2023 (jusqu'à 49,9 % du temps de travail sans changement de sécurité sociale)
- **Guidance administrative luxembourgeoise** (circulaires fiscales et instructions de l'Administration des contributions directes)

Le seuil de 34 jours de télétravail par an s'applique à tous les frontaliers résidant en France, Belgique ou Allemagne. Tout dépassement entraîne une imposition immédiate dans le pays de résidence dès le premier jour excédentaire, sans proratisation. Un suivi rigoureux et une information claire des salariés sont indispensables pour éviter tout risque de double imposition ou de sanction fiscale.

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.