Quels sont les impacts du télétravail sur la fiscalité des travailleurs frontaliers au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Le télétravail des travailleurs frontaliers au Luxembourg en 2025 a un impact direct sur leur fiscalité : les jours télétravaillés depuis le pays de résidence deviennent imposables dans cet État, sauf si le nombre de jours reste en dessous du seuil de tolérance fixé par la convention fiscale bilatérale applicable (France, Belgique, Allemagne). Au-delà de ce seuil, une partie de la rémunération est soumise à l'impôt dans le pays de résidence du salarié, ce qui peut entraîner une imposition partielle hors Luxembourg et des obligations déclaratives supplémentaires.

L'employeur doit tenir un relevé précis des jours télétravaillés hors du Luxembourg, ventiler la rémunération correspondante et reporter ces informations sur le certificat de rémunération annuel. Un suivi rigoureux et le respect des seuils de tolérance sont essentiels pour éviter les risques de double imposition ou de redressement fiscal.

Définition

Le télétravail correspond à l'exercice d'une activité professionnelle, de manière régulière ou occasionnelle, en dehors des locaux de l'employeur, grâce à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Pour les travailleurs frontaliers, il s'agit d'exécuter leur travail pour un employeur luxembourgeois tout en étant physiquement présents dans leur pays de résidence, situé hors du territoire luxembourgeois.

Le télétravail frontalier implique donc une situation transfrontalière où le salarié, bien que lié par un contrat de travail luxembourgeois, effectue tout ou partie de ses tâches depuis un autre État membre de l'Union européenne, généralement un pays limitrophe.

Conditions d'exercice

La mise en place du télétravail pour un travailleur frontalier nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié, définissant les modalités, la fréquence et les outils mis à disposition. Cet accord doit respecter les dispositions du Code du travail luxembourgeois, notamment en matière de durée du travail (article L.211-1 et suivants), de santé et sécurité au travail (articles L.312-1 et suivants), et d'égalité de traitement (article L.241-1).

Le télétravail ne doit pas entraîner de modification substantielle du contrat de travail sans l'accord exprès des parties (article L.121-7). L'employeur doit également garantir la traçabilité des jours télétravaillés et assurer un encadrement humain adéquat, conformément aux obligations générales de suivi et de contrôle.

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

Modalités pratiques

La fiscalité applicable dépend du lieu d'exécution physique du travail. Selon la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR), notamment l'article 156, les salaires sont imposables au Luxembourg lorsque le travail est réalisé sur le territoire luxembourgeois. Lorsque le salarié frontalier télétravaille depuis son pays de résidence, la rémunération afférente à ces jours devient imposable dans l'État de résidence, sauf application d'un seuil de tolérance prévu par une convention fiscale bilatérale.

L'employeur doit tenir un relevé précis des jours de télétravail effectués hors du Luxembourg et ventiler la rémunération en conséquence. Cette ventilation doit être reportée sur le certificat de rémunération annuel (modèle 160) et communiquée à l'Administration des contributions directes. Le respect des seuils de tolérance (nombre maximal de jours télétravaillés sans transfert d'imposition) varie selon les conventions fiscales conclues avec la France, la Belgique et l'Allemagne.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités de télétravail dans une annexe au contrat de travail, en précisant la fréquence maximale autorisée et les obligations de déclaration. Les responsables RH doivent informer les salariés frontaliers sur l'impact fiscal du télétravail et sur la nécessité de respecter les seuils de tolérance fixés par les conventions fiscales bilatérales.

Un contrôle régulier du respect des seuils et une documentation rigoureuse des jours télétravaillés sont essentiels pour limiter les risques de double imposition ou de redressement fiscal. L'employeur doit adapter sa politique interne pour éviter tout dépassement non maîtrisé des seuils, ce qui pourrait entraîner une imposition partielle dans l'État de résidence du salarié et des obligations déclaratives supplémentaires.

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

Cadre juridique

- Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR), notamment :
  - Article 156 (territorialité de l'imposition des salaires)
  - Article 160 (obligations déclaratives de l'employeur)
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.121-7 (modification du contrat de travail)
  - Articles L.211-1 et suivants (durée du travail)
  - Articles L.312-1 et suivants (santé et sécurité au travail)
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
- Conventions fiscales bilatérales conclues entre le Luxembourg et la France, la Belgique, l'Allemagne (seuils de tolérance applicables)
- Circulaires administratives de l'Administration des contributions directes relatives à la ventilation des jours télétravaillés et à la délivrance du certificat de rémunération (modèle 160)

Un suivi rigoureux et documenté des jours télétravaillés hors du Luxembourg est indispensable pour éviter tout risque de double imposition ou de redressement fiscal. L'employeur et le salarié doivent veiller à respecter les seuils de tolérance prévus par les conventions fiscales et à conserver toutes les preuves nécessaires en cas de contrôle.

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.