# Comment comptabiliser les jours de télétravail transfrontalier pour respecter les seuils fiscaux ?

## Réponse courte

Pour comptabiliser les jours de télétravail transfrontalier et respecter les seuils fiscaux, il faut recenser uniquement les jours où le salarié travaille effectivement et physiquement à distance depuis son domicile situé à l'étranger, pour le compte de son employeur luxembourgeois. Les jours d'absence (congés, maladie, jours fériés), les déplacements professionnels ou les formations hors du Luxembourg ne sont pas pris en compte.

Chaque jour de télétravail transfrontalier doit être consigné individuellement, avec une traçabilité fiable (déclaration mensuelle, outil de pointage, logiciel de gestion du temps) et des justificatifs conservés pendant la durée légale. L'employeur doit communiquer annuellement au salarié le nombre de jours comptabilisés et mettre en place une procédure interne de vérification.

Il est recommandé de formaliser ces modalités dans un avenant au contrat de travail, d'informer le salarié des conséquences fiscales d'un dépassement de seuil, et d'effectuer un contrôle régulier pour anticiper tout risque. En cas de doute, il convient de comptabiliser la journée comme télétravail transfrontalier.

## Définition

Le télétravail transfrontalier désigne la situation dans laquelle un salarié, résident fiscal d'un État voisin, exécute tout ou partie de son activité professionnelle pour un employeur luxembourgeois depuis son domicile situé hors du territoire luxembourgeois. Cette modalité de travail implique que le salarié effectue ses tâches à distance, en dehors du Luxembourg, tout en restant lié contractuellement à un employeur luxembourgeois.

La comptabilisation des jours de télétravail transfrontalier est essentielle pour déterminer le régime fiscal applicable à la rémunération du salarié, conformément aux conventions fiscales bilatérales conclues par le Luxembourg avec les pays frontaliers. Ces conventions fixent des seuils annuels de tolérance au-delà desquels le droit d'imposition peut être partagé entre le Luxembourg et l'État de résidence du salarié.

## Conditions d'exercice

Pour qu'une journée soit considérée comme du télétravail transfrontalier, le salarié doit exercer effectivement et physiquement son activité professionnelle hors du territoire luxembourgeois, dans son pays de résidence, pour le compte de son employeur luxembourgeois.

Les jours d'absence pour congés payés, jours fériés, arrêts maladie, déplacements professionnels hors du domicile, ou formations suivies hors du Luxembourg ne sont pas assimilés à des jours de télétravail transfrontalier. Seuls les jours où le salarié travaille effectivement à distance depuis son domicile situé à l'étranger sont pris en compte dans le


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

calcul des seuils fiscaux.

L’employeur doit veiller à l’égalité de traitement entre les salariés, à la traçabilité des jours télétravaillés et à l’encadrement humain du dispositif, conformément aux principes généraux du Code du travail luxembourgeois.

## Modalités pratiques

La comptabilisation des jours de télétravail transfrontalier doit être précise, fiable et documentée. L’employeur est tenu de mettre en place un système de suivi permettant d’identifier chaque jour travaillé à distance depuis l’étranger, par exemple via une déclaration mensuelle du salarié, un outil de pointage ou un logiciel de gestion du temps.

Chaque jour de télétravail transfrontalier doit être consigné individuellement, en distinguant la localisation effective du salarié. Les justificatifs (attestations, relevés d’activité, logs informatiques) doivent être conservés pendant la durée légale, afin de pouvoir répondre à toute demande de l’Administration des contributions directes ou des autorités compétentes.

L’employeur doit communiquer annuellement au salarié le nombre de jours de télétravail transfrontalier réalisés, afin de permettre à ce dernier d’établir correctement sa déclaration fiscale. Il est également recommandé de prévoir une procédure interne de vérification et de validation des jours déclarés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités de télétravail transfrontalier dans un avenant écrit au contrat de travail, précisant les obligations de déclaration, de suivi et de conservation des justificatifs. L’employeur doit informer le salarié des conséquences fiscales du dépassement des seuils fixés par les conventions fiscales bilatérales (par exemple, 34 jours pour la France, 34 jours pour la Belgique, 19 jours pour l’Allemagne, sous réserve de l’évolution des conventions).

Un contrôle régulier du nombre de jours télétravaillés doit être effectué afin d’anticiper tout risque de dépassement des seuils. En cas de doute sur la qualification d’une journée, il convient de privilégier la prudence et de la comptabiliser comme jour de télétravail transfrontalier.

L’employeur doit veiller à la cohérence entre les déclarations sociales et fiscales, et à la protection des données à caractère personnel dans le cadre du suivi des jours télétravaillés.

## Cadre juridique

La comptabilisation des jours de télétravail transfrontalier repose sur :


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

- Les conventions fiscales bilatérales signées par le Luxembourg avec la France, la Belgique, l'Allemagne et d'autres États voisins, qui fixent les seuils annuels de tolérance pour l'imposition exclusive au Luxembourg des rémunérations des travailleurs frontaliers.
- Le Code du travail luxembourgeois, notamment :
    - **Article L.121-6** (obligation de diligence de l'employeur dans la gestion administrative des salariés)
    - **Article L.414-3** (égalité de traitement)
    - **Article L.261-1 et suivants** (tenue des documents sociaux et traçabilité)
- L'obligation de conservation des documents et de coopération avec l'Administration des contributions directes, conformément à la législation fiscale luxembourgeoise.

Les seuils fiscaux applicables sont susceptibles d'évolution en fonction des conventions en vigueur. Le non-respect des obligations de suivi et de déclaration peut entraîner un redressement fiscal, des pénalités et une double imposition.

L'absence de suivi rigoureux et documenté des jours de télétravail transfrontalier expose l'employeur et le salarié à des risques de redressement fiscal, de double imposition et de sanctions administratives. Il est essentiel d'anticiper, de formaliser et de documenter chaque situation individuellement, en veillant à la conformité avec le Code du travail et les conventions fiscales.

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.