

Un salarié étranger non résident peut-il bénéficier de l'accord-cadre ?

Réponse courte

Un salarié étranger non résident peut bénéficier de l'accord-cadre sur le télétravail dès lors qu'il est employé par une entreprise luxembourgeoise et dispose d'un contrat de travail régi par le droit luxembourgeois. La nationalité ou le lieu de résidence n'excluent pas l'application de l'accord-cadre, qui s'applique à tous les salariés concernés par une relation de travail luxembourgeoise.

Cependant, l'exercice du télétravail depuis l'étranger doit respecter les limites légales en matière de sécurité sociale et de fiscalité, notamment les seuils de télétravail transfrontalier et les conventions bilatérales applicables.

L'employeur doit formaliser le télétravail par un avenant écrit et veiller à la conformité avec l'ensemble des obligations légales et réglementaires.

Définition

L'accord-cadre sur le télétravail, signé le 20 octobre 2020 entre les partenaires sociaux luxembourgeois et étendu par règlement grand-ducal, encadre les modalités de recours au télétravail dans les entreprises établies au Luxembourg. Il s'applique à tous les salariés liés par un contrat de travail luxembourgeois, indépendamment de leur nationalité ou de leur lieu de résidence, dès lors que la relation de travail est soumise au droit luxembourgeois.

L'accord-cadre distingue le télétravail régulier du télétravail occasionnel et précise les droits et obligations des parties. Il impose le respect des principes d'égalité de traitement, de protection des données et de santé et sécurité au travail pour tous les salariés concernés.

Conditions d'exercice

Pour qu'un salarié étranger non résident bénéficie de l'accord-cadre, il doit être employé par une entreprise luxembourgeoise et disposer d'un contrat de travail régi par le droit luxembourgeois. La résidence fiscale ou administrative du salarié n'est pas un critère d'exclusion à l'application de l'accord-cadre.

L'exercice du télétravail depuis l'étranger doit toutefois respecter les limites fixées par la législation luxembourgeoise, notamment en matière de sécurité sociale et de fiscalité, ainsi que les éventuelles conventions bilatérales applicables. L'accord-cadre s'applique dès lors que le télétravail est organisé dans le cadre d'une relation de travail luxembourgeoise, sans distinction liée à la nationalité ou à la résidence du salarié.

Modalités pratiques

L'employeur et le salarié doivent formaliser le recours au télétravail par un avenant écrit ou une clause spécifique au contrat de travail, conformément à l'accord-cadre et à l'article [L.121-4](#) du Code du travail. Cet avenant doit préciser les modalités d'exécution du télétravail, la fréquence, les horaires, les modalités de contrôle, ainsi que les équipements mis à disposition.

Pour les salariés non résidents, il est impératif de vérifier que le télétravail transfrontalier ne remet pas en cause l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise, notamment en respectant le seuil de 49,9 % de télétravail à l'étranger pour les frontaliers, conformément au règlement (CE) n°883/2004. Il convient également de respecter les seuils fiscaux fixés par les conventions bilatérales. L'accord-cadre impose le respect des règles relatives à la protection des données, à la santé et sécurité au travail, à la traçabilité des accords et à l'égalité de traitement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'évaluer systématiquement les conséquences du télétravail transfrontalier pour les salariés non résidents, notamment en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de droit du travail applicable. Une analyse préalable doit être menée pour chaque situation individuelle, en tenant compte de la fréquence du télétravail, du pays de résidence du salarié et des conventions internationales applicables.

Il est conseillé d'informer clairement les salariés des implications du télétravail transfrontalier et de documenter l'accord de télétravail. Les employeurs doivent également veiller à la conformité des équipements, à la sécurité des données traitées à distance et à l'encadrement humain du dispositif.

Cadre juridique

- Accord-cadre sur le télétravail du 20 octobre 2020, étendu par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-1](#) (définition du contrat de travail)
 - Article [L.121-4](#) (modification du contrat de travail)
 - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.312-1](#) et suivants (santé et sécurité au travail)
 - Article [L.261-1](#) et suivants (protection des données)
- Règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale
- Conventions fiscales bilatérales signées par le Grand-Duché de Luxembourg
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à l'application du droit du travail aux salariés non résidents

L'application de l'accord-cadre au salarié non résident n'exonère pas l'employeur de ses obligations en matière de sécurité sociale et de fiscalité transfrontalière. Un suivi rigoureux des seuils applicables et une traçabilité des accords de télétravail sont indispensables pour éviter tout risque de double affiliation ou de redressement fiscal.

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.