

# Comment traiter les situations de télétravail multi-pays chez un salarié frontalier au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le traitement des situations de télétravail multi-pays chez un salarié frontalier au Luxembourg nécessite la conclusion d'un avenant écrit au contrat de travail, précisant les modalités, la fréquence et les lieux d'exercice du télétravail, ainsi que les conditions de retour en présentiel. L'employeur doit garantir la conformité aux exigences de sécurité, de confidentialité et de protection des données dans chaque pays d'exercice, et mettre en place un système fiable de suivi et de déclaration des jours télétravaillés par pays.

Il est essentiel d'informer le salarié des conséquences fiscales et sociales, notamment en ce qui concerne les seuils de tolérance pour l'imposition des revenus et l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise. L'employeur doit limiter le nombre de pays d'exercice, documenter chaque situation individuelle, valider chaque demande de télétravail à l'étranger via le service RH, et conserver les justificatifs nécessaires en cas de contrôle.

## Définition

Le télétravail multi-pays pour un salarié frontalier luxembourgeois désigne la situation dans laquelle un salarié, employé par une entreprise établie au Luxembourg, exerce ses fonctions à distance depuis plusieurs pays, généralement son pays de résidence et potentiellement d'autres États membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Cette organisation implique une alternance de lieux de travail hors du territoire luxembourgeois, tout en maintenant un contrat de travail unique relevant du droit luxembourgeois.

Cette modalité de travail concerne principalement les salariés frontaliers, c'est-à-dire ceux qui résident dans un État voisin et franchissent régulièrement la frontière pour travailler au Luxembourg, mais qui, dans le cadre du télétravail, peuvent exercer leur activité depuis différents pays.

## Conditions d'exercice

La mise en place du télétravail multi-pays nécessite l'accord exprès et écrit du salarié et de l'employeur, formalisé par un avenant au contrat de travail conformément à l'article [L.122-7](#) du Code du travail. Cet avenant doit préciser les modalités, la fréquence, les lieux d'exercice du télétravail, ainsi que les conditions de retour au travail en présentiel.

L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose des équipements nécessaires et que les conditions de sécurité, de confidentialité et de protection des données sont respectées dans chaque pays d'exercice. Le salarié reste soumis aux obligations de loyauté, de confidentialité et de respect des consignes de l'employeur, y compris en matière de disponibilité et de respect du temps de travail.

Le télétravail multi-pays ne doit pas entraîner de modification substantielle du lien de subordination ni remettre en cause le rattachement du salarié à la législation sociale luxembourgeoise, sous peine de transfert du régime de sécurité sociale ou de requalification du lieu d'affectation principal.

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un système fiable de suivi et de déclaration des jours de télétravail effectués dans chaque pays, afin d'assurer la traçabilité des périodes de travail à l'étranger. Il est recommandé d'utiliser un outil de pointage ou une déclaration journalière, permettant de justifier la répartition des jours travaillés par pays en cas de contrôle.

L'avenant au contrat doit mentionner les modalités de contrôle du temps de travail, les plages de disponibilité, les procédures de signalement des incidents techniques et les mesures de prévention en matière de santé et sécurité au travail. L'employeur demeure responsable de la santé et de la sécurité du salarié pendant les périodes de télétravail, y compris à l'étranger, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail.

Il convient également d'informer le salarié des conséquences fiscales et sociales du télétravail multi-pays, notamment en ce qui concerne les seuils de tolérance pour l'imposition des revenus et l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de limiter le nombre de pays d'exercice du télétravail afin de réduire la complexité administrative et les risques de conflits de législation. L'employeur doit sensibiliser le salarié aux conséquences fiscales et sociales potentielles, notamment en matière de seuils de tolérance pour l'imposition des revenus (ex : 34 jours pour la France, 34 jours pour la Belgique, 19 jours pour l'Allemagne en 2025) et d'affiliation à la sécurité sociale (règle des 25 % d'activité dans l'État de résidence selon le règlement (CE) n° 883/2004).

La politique interne de télétravail doit prévoir une procédure de demande préalable pour chaque période de télétravail à l'étranger, avec validation systématique par le service RH. Il est impératif de documenter chaque situation individuelle et de conserver les justificatifs nécessaires en cas de contrôle par les autorités luxembourgeoises ou étrangères.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

L'employeur doit également garantir la traçabilité des décisions et l'encadrement humain du dispositif, notamment en cas de recours à des outils numériques de suivi.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.122-7](#) (modification du contrat de travail)
  - Article [L.122-8](#) (avenant écrit)
  - Article [L.312-1](#) et suivants (santé et sécurité au travail)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi du 21 décembre 2021 sur le télétravail (obligation d'accord écrit, conditions d'exercice)
- Règlement (CE) n° 883/2004 relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale (règle des 25 %)
- Conventions fiscales bilatérales applicables (seuils de tolérance pour l'imposition des revenus)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) pour la protection des données à caractère personnel

Le télétravail multi-pays expose l'employeur et le salarié à des risques accrus de requalification du régime de sécurité sociale, de double imposition et de contrôle par les autorités étrangères. Il est fortement recommandé de consulter un spécialiste en droit du travail luxembourgeois et de vérifier régulièrement l'évolution des seuils fiscaux et sociaux applicables.

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.