

Un frontalier reste-t-il affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise en télétravaillant depuis la France ?

Réponse courte

Un salarié résidant en France peut télétravailler pour son employeur luxembourgeois tout en conservant son affiliation à la **sécurité sociale luxembourgeoise**, sous certaines conditions strictes. Deux régimes coexistent depuis le 1er juillet 2023 : l'**accord-cadre multilatéral** signé par la France et le Luxembourg permet un télétravail jusqu'à **49,9% du temps de travail** depuis la France, tandis que la **règle générale européenne** limite le télétravail à **moins de 25%** pour maintenir l'affiliation luxembourgeoise.

Le respect de ces seuils est impératif et fait l'objet d'une déclaration obligatoire au **CCSS** via la plateforme **SECULine** depuis avril 2024. Le dépassement des seuils entraîne automatiquement un changement d'affiliation vers la sécurité sociale française, sans possibilité de régularisation rétroactive.

Définition

Le **télétravail transfrontalier** désigne l'exercice régulier d'une activité professionnelle à distance depuis le pays de résidence du salarié (France) pour un employeur établi dans un autre État membre (Luxembourg). Cette modalité implique l'utilisation de **technologies de l'information et de la communication** permettant la connexion à l'infrastructure informatique de l'employeur. L'affiliation à la sécurité sociale est déterminée par le **Règlement (CE) n°883/2004** portant coordination des systèmes de sécurité sociale européens, complété par l'**accord-cadre multilatéral du 1er juillet 2023** concernant l'application de l'article 16 dudit règlement. Voir aussi : [règle des 25 %](#)

Conditions d'exercice

Conditions de l'accord-cadre multilatéral (entre 25% et 49,9%) :

- La France et le Luxembourg doivent avoir **tous deux signé l'accord-cadre** (effectif depuis le 1er juillet 2023)
- Le télétravail doit représenter entre **25% minimum et 49,9% maximum** du temps de travail effectif
- **Connexion obligatoire** à l'infrastructure informatique de l'employeur
- **Télétravail exclusif** dans l'État de résidence (France uniquement)
- **Absence d'autre activité** professionnelle en France ou ailleurs
- Déclaration obligatoire au **CCSS** via **SECULine**
- Obtention du **certificat A1** attestant du maintien de l'affiliation luxembourgeoise

Conditions générales (télétravail inférieur à 25%) :

- Respect strict du seuil de **moins de 25%** d'activité en France (règle applicable sur 12 mois glissants)
- Mise en place d'un **système fiable de suivi du temps de travail**
- Documentation précise des périodes de télétravail
- Déclaration au CCSS si l'employeur souhaite formaliser la situation

Exclusions : L'accord-cadre **ne s'applique pas** aux travailleurs indépendants, aux situations de **pluriactivité** (exercice d'une autre activité dans l'État de résidence), ni aux fonctionnaires.

Modalités pratiques

Déclaration obligatoire depuis le 2 avril 2024 :

Élément	Détail
Déclaration électronique via SECUline (procédure DEMDET)	
Formulaire papier "Exercice d'activités dans deux ou plusieurs États membres"	si télétravail entre 0% et moins de 100%
Formulaire "Demande de détachement"	en cas de télétravail à 100% provisoire
?? Important**	La plateforme temporaire www.teletravail.ccss.lu n'est plus accessible depuis avril 2024

Calcul du pourcentage de télétravail :

Élément	Détail
Calcul sur base d'une moyenne mensuelle sur 12 mois	
Temps de travail	= périodes où le salarié est au travail ou à disposition de l'employeur
Inclusion	des jours de maladie dans le temps de travail
Exclusion	des congés payés du temps de travail de référence
Déclaration en nombre entier avec règle d'arrondi standard	
Période recommandée	minimum 12 mois ou jusqu'à la fin du contrat

Émission des certificats :

Élément	Détail
Certificat A1 automatique	pour télétravail sous accord-cadre (durée maximum 3 ans, renouvelable)
Procédure pluriactivité	(article 13 du Règlement CE 883/2004) si télétravail < 25% ou ? 50%
Détachement temporaire	(article 12 du Règlement CE 883/2004) en cas de télétravail à 100% provisoire

Rétroactivité :

Élément	Détail
Période transitoire (1er juillet 2023 - 30 juin 2024)	déclaration rétroactive jusqu'au 1er juillet 2023
Depuis le 1er juillet 2024	rétroactivité limitée à 3 mois maximum
Condition	affiliation préalable à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant toute la période concernée

Pratiques et recommandations

Gestion préventive des seuils : Implémenter un outil numérique de suivi quotidien du temps de travail et de télétravail

Établir un planning prévisionnel annuel du télétravail avec marge de sécurité

Effectuer des contrôles trimestriels du respect des seuils avec alertes automatiques

Former les managers et les salariés aux règles du télétravail transfrontalier

Prévoir des marges de manœuvre (ex : viser 45% maximum pour respecter le seuil de 49,9%)

Sécurisation juridique : Formaliser le télétravail par un **avenant au contrat de travail** ou une **convention de télétravail**

Prévoir des clauses de réversibilité permettant l'ajustement du télétravail en cas d'approche des seuils

Documenter systématiquement toute modification susceptible d'impacter la situation (déplacements professionnels, missions exceptionnelles)

Maintenir une veille réglementaire sur l'évolution de l'accord-cadre et des règlements européens

Anticiper les contrôles du CCSS par une documentation rigoureuse et exhaustive

Coordination avec la fiscalité : ?? Attention : Les règles en matière de **fiscalité** sont distinctes et régies par la **convention fiscale franco-luxembourgeoise**

Seuil fiscal actuel : 34 jours de télétravail depuis la France (sous réserve de ratification du dernier avenant)

Une bonne coordination entre RH, paie et fiscalité est indispensable pour respecter simultanément les seuils sociaux et fiscaux

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Règlement (CE) n°883/2004	du 29 avril 2004, article 13 : coordination des systèmes de sécurité sociale et règle de la pluriactivité
Règlement (CE) n°987/2009	du 16 septembre 2009, article 16 : modalités d'application
Accord-cadre multilatéral du 1er juillet 2023	"Framework Agreement on the Application of Article 16(1) of Regulation (EC) No 883/2004 in cases of habitual cross-border telework" - télétravail jusqu'à 49,9% entre États signataires
Code du travail	Livre III, Titre I, Chapitre II : dispositions générales sur le télétravail
Loi du 28 juin 2023	portant modification du Code du travail : droit à la déconnexion numérique (entrée en vigueur le 4 juillet 2026)
Circulaires du CCSS	procédures de déclaration et émission des certificats A1

Le **dépassement des seuils** (25% ou 49,9% selon le régime applicable) entraîne des conséquences **automatiques et irrévocables** : changement immédiat d'affiliation vers la sécurité sociale française, obligation pour l'employeur luxembourgeois de s'inscrire à l'**URSSAF France** (service Firmes Étrangères), paiement rétroactif des cotisations sociales françaises sur l'intégralité de la rémunération, et potentielles **sanctions administratives**. **Aucune dérogation** ni régularisation a posteriori n'est possible en cas de dépassement constaté. La vigilance est donc absolue pour maintenir le télétravail en-deçà des seuils fixés. Il est fortement recommandé de prévoir une **marge de sécurité** dans l'organisation du télétravail (par exemple, ne pas dépasser 45% effectifs pour un seuil légal de 49,9%).

Concernant la **rétroactivité**, depuis le 1er juillet 2024, elle est strictement limitée à **3 mois** : toute demande portant sur une période antérieure supérieure à 3 mois ne peut être acceptée, même si le salarié était affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant cette période.

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.