

Quel est le seuil maximal de télétravail autorisé depuis la Belgique sans impact fiscal ?

Réponse courte

Un salarié résident belge employé au Luxembourg peut télétravailler **jusqu'à 34 jours par année civile** depuis la Belgique sans impact fiscal. Au-delà de ce seuil, la part du salaire correspondant aux jours télétravaillés devient imposable en Belgique selon la règle du "tout ou rien".

Cette limite s'applique également aux déplacements professionnels et formations hors du Luxembourg. Le décompte s'effectue en jours entiers, toute journée comportant du télétravail même partiel étant comptabilisée comme une journée complète.

Définition

Le **télétravail transfrontalier** désigne l'exercice d'une activité professionnelle depuis le domicile du salarié situé en Belgique, pour le compte d'un employeur établi au Luxembourg. Cette situation est encadrée par l'**avenant du 31 août 2021** à la convention fiscale belgo-luxembourgeoise, qui établit un seuil de tolérance fiscale de 34 jours ouvrables par année civile. Ce mécanisme permet aux travailleurs frontaliers de bénéficier d'une flexibilité d'organisation tout en préservant leur statut fiscal luxembourgeois. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

Le respect du seuil de **34 jours ouvrables** est apprécié sur l'année civile entière, du 1er janvier au 31 décembre. Les conditions suivantes doivent être impérativement respectées :

- **Contrat de travail luxembourgeois** valide en vigueur
- **Résidence fiscale** du salarié établie en Belgique
- **Employeur légalement établi** au Luxembourg
- **Décompte précis** de tous les jours télétravaillés
- **Non-dépassement** du seuil de 34 jours dans l'année

Le seuil n'est **pas réduit proportionnellement** en cas de contrat à temps partiel ou d'activité exercée pendant une partie de l'année seulement. En cas de dépassement, le contribuable perd le bénéfice de l'exonération pour **l'intégralité** des jours télétravaillés depuis le premier jour.

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un **système de suivi rigoureux** pour éviter tout dépassement involontaire :

Enregistrement obligatoire :

Élément	Détail
Décompte quotidien des jours télétravaillés	
Documentation justificative des présences et absences	
Attestations signées par le salarié	
Conservation des preuves pendant la durée légale de prescription	

Jours non comptabilisés dans le seuil :

Élément	Détail
Congés payés et congés de maladie	
Formations dispensées hors de Belgique	
Déplacements professionnels dans l'État d'emploi	
Jours fériés luxembourgeois	

Règle de calcul : Toute journée comportant du télétravail, même partielle, est comptabilisée comme une journée entière dans le calcul du plafond des 34 jours.

Pratiques et recommandations

Pour une **gestion optimale** du télétravail transfrontalier, les employeurs luxembourgeois doivent : (seuils fiscaux)

Formalisation : **Intégrer** le télétravail par avenant au contrat de travail

Définir clairement les modalités d'exercice

Informer le salarié des conséquences fiscales du dépassement

Suivi opérationnel : **Implémenter** un outil de tracking du temps fiable

Effectuer un suivi mensuel du compteur de jours

Prévoir une marge de sécurité dans la planification

Refuser systématiquement les demandes risquant un dépassement

Communication : Sensibiliser les salariés aux enjeux fiscaux

Fournir des tableaux de bord réguliers

Anticiper les périodes de forte demande de télétravail

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention fiscale belgo-luxembourgeoise	du 17 septembre 1970
Avenant du 31 août 2021	portant le seuil de 24 à 34 jours (entré en vigueur au 1er janvier 2022)
Article 15	de la convention fiscale concernant les professions dépendantes
Paragraphe 8 du protocole final	relatif au seuil de tolérance
Loi luxembourgeoise	du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (article 165)
Règlement grand-ducal	du 19 décembre 2020 relatif au télétravail

Le **dépassement du seuil de 34 jours** entraîne des conséquences fiscales importantes selon la règle du "tout ou rien" : l'État de résidence (Belgique) récupère le droit d'imposer l'**intégralité** de la rémunération correspondant aux jours télétravaillés, y compris les 34 premiers jours. Cette règle s'applique également aux **déplacements professionnels** et **formations** effectués hors du Luxembourg. L'employeur doit alors gérer des obligations déclaratives complexes dans les deux États et risque une double imposition temporaire pour le salarié.

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.