

Quelle convention fiscale évite la double imposition en télétravail depuis la Belgique ?

Réponse courte

Un salarié résidant en **Belgique** et télétravaillant pour un employeur luxembourgeois bénéficie d'un **seuil de tolérance de 34 jours** de télétravail par an sans changement d'imposition, selon la **convention fiscale bilatérale Luxembourg-Belgique** de 1970 (modifiée en 2021). Au-delà de ce seuil, la part de rémunération correspondant aux jours supplémentaires devient **imposable en Belgique** selon le principe du prorata.

Définition

La **convention fiscale bilatérale** entre le Luxembourg et la Belgique définit les règles d'imposition des **revenus salariés transfrontaliers** pour éviter qu'un même revenu ne soit imposé dans les deux pays (double imposition). Elle détermine précisément quel État est compétent pour imposer les revenus selon le **lieu d'exercice effectif** de l'activité professionnelle et établit des seuils de tolérance pour le télétravail. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

Les conditions principales d'application sont :

- Le salarié doit être **résident fiscal belge**
- L'employeur doit être **établi au Luxembourg**
- Le seuil de tolérance est fixé à **34 jours maximum** de télétravail par année civile
- Les jours de télétravail doivent être effectués **depuis la Belgique**
- Au-delà du seuil, l'imposition devient **proportionnelle** aux jours télétravaillés
- Toute journée comportant du télétravail, même partielle, compte comme **une journée entière**

Modalités pratiques

L'application de la convention requiert :

Élément	Détail
Un décompte précis des jours de télétravail par l'employeur	
Une adaptation de la retenue à la source luxembourgeoise dès dépassement du seuil	
Une déclaration des revenus imposables en Belgique par le salarié	
Un calcul au prorata des jours travaillés dans chaque pays	
La conservation des justificatifs de présence physique et de télétravail	
Une information régulière du salarié sur son décompte de jours	

Pratiques et recommandations

Pour une **gestion optimale** : (seuil fiscal de 34 jours)

Mettre en place un **système de suivi automatisé** des jours de télétravail

Formaliser les modalités dans un avenant au contrat de travail

Informier mensuellement le salarié de son décompte de jours restants

Anticiper les impacts paie en cas de dépassement prévisible

Conserver une **documentation précise** des jours télétravaillés avec justificatifs

Former les managers sur les règles de décompte et les enjeux fiscaux

Établir des **procédures d'alerte** avant l'atteinte du seuil critique

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention fiscale Luxembourg-Belgique	du 17 septembre 1970
Avenant du 31 août 2021	fixant le seuil à 34 jours (applicable depuis le 1er janvier 2022)
Article 15	de la convention sur les revenus d'emploi
Loi belge du 22 décembre 2022	ratifiant l'avenant
Mémorial A n° 338 de 2022	(Luxembourg)
Circulaires de l'Administration des contributions directes	luxembourgeoise

Le dépassement du seuil de 34 jours peut avoir des **conséquences fiscales significatives** pour le salarié et créer des **obligations supplémentaires** pour l'employeur. Dans la majorité des cas, télétravailler au-delà de ce seuil s'avère **fiscalement pénalisant** pour le salarié belge. Une **vigilance particulière** et un **suivi rigoureux** sont donc indispensables.

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.