Quelles sont les obligations contractuelles et déclaratives du télétravail transfrontalier ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois qui autorise le télétravail transfrontalier doit respecter deux catégories d'obligations. Sur le plan **contractuel**, un **avenant écrit** est requis dès que le télétravail atteint **10 % du temps de travail annuel**, conformément à la convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020**. L'avenant doit préciser le lieu, la fréquence et les conditions de réversibilité.

Sur le plan **déclaratif**, l'employeur doit déclarer le télétravail au **CCSS** via la plateforme SECUline pour obtenir le **certificat A1** et assurer le maintien de l'affiliation luxembourgeoise. Le seuil de sécurité sociale est fixé à **49 %** sous l'accord-cadre du 1er juillet 2023. Les seuils fiscaux bilatéraux (**34 jours** FR/BE, **19 jours** DE) imposent un suivi précis des jours télétravaillés.

Définition

Les **obligations contractuelles et déclaratives** du télétravail transfrontalier recouvrent l'ensemble des formalités juridiques, administratives et fiscales que l'employeur luxembourgeois doit accomplir lorsqu'un salarié frontalier exerce régulièrement son activité depuis son pays de résidence. Ces obligations visent à garantir la **conformité sociale**, la **sécurité juridique** du contrat et le respect des **conventions fiscales bilatérales**. Voir aussi : règle des 25 %.

Conditions d’exercice

Les obligations varient selon le caractère occasionnel ou régulier du télétravail.

Obligation	Occasionnel (< 10 %)	Régulier (? 10 %)
Avenant au contrat	Non requis	Obligatoire (écrit)
Déclaration CCSS	Non requise	Obligatoire via SECUline
Certificat A1	Non requis	Obligatoire
Suivi des jours	Recommandé	Obligatoire
Déclaration fiscale	Suivi des seuils	Relevé détaillé par pays

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Les obligations déclaratives s'organisent selon le calendrier suivant.

Démarche	Détail
Avenant contrat	Signé avant le début du télétravail régulier
Déclaration CCSS	Via SECUline (procédure DEMDET)
Certificat A1	Émis automatiquement sous accord-cadre (49 %)
Déclaration fiscale	Relevé annuel des jours par pays à l'ACD
Renouvellement	Certificat A1 valable 3 ans maximum
Conservation	Documents accessibles pendant 10 ans

Pratiques et recommandations

Centraliser la gestion des déclarations dans un service RH dédié pour garantir la cohérence entre obligations contractuelles, sociales et fiscales. Voir aussi : avenant au contrat.

Automatiser le suivi des jours de télétravail par salarié pour anticiper les dépassements de seuils et déclencher les déclarations en temps utile.

Planifier les renouvellements de certificats A1 au moins trois mois avant leur expiration pour éviter toute rupture de couverture.

Archiver systématiquement les avenants signés, les déclarations CCSS et les relevés fiscaux dans un dossier numérique par salarié.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail (occasionnel/régulier)
Règlement (CE) 883/2004, art. 13	Législation applicable en cas de pluriactivité
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale

Le non-respect des obligations déclaratives peut entraîner la **désaffiliation rétroactive** du salarié du régime luxembourgeois et son rattachement au régime de sécurité sociale de son pays de résidence. L'employeur supporte alors les cotisations dues dans les deux pays pour la période concernée, sans possibilité de régularisation amiable.

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.