Un frontalier français peut-il se faire rembourser ses frais de télétravail ?

Réponse courte

Oui, un **salarié frontalier** résidant en France et employé au Luxembourg a **droit au remboursement** des frais liés au télétravail depuis son domicile. L'employeur luxembourgeois doit fournir l'**équipement professionnel** nécessaire et prendre en charge les **coûts directement liés** au télétravail (connexion internet, communications, consommables). Le remboursement peut prendre la forme d'un **forfait mensuel** convenu par écrit, généralement plafonné à **20 euros par mois** pour bénéficier de l'exonération fiscale. Voir aussi : règle des 25 %.

Le frontalier doit cependant respecter deux seuils critiques : maximum **34 jours de télétravail par an** pour maintenir son imposition à 100% au Luxembourg, et maximum **49,9% de son temps de travail** en télétravail pour conserver son affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise. Ces obligations découlent de la Convention collective du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale pour tous les employeurs luxembourgeois.

Définition

Le **télétravail transfrontalier** désigne l'organisation du travail permettant à un salarié d'effectuer ses missions professionnelles depuis son domicile dans son pays de résidence, pour le compte d'un employeur situé dans un autre pays, en l'occurrence le Luxembourg. Les **frais de télétravail** comprennent l'ensemble des dépenses supplémentaires supportées par le salarié du fait de l'exercice de son activité professionnelle depuis son domicile : équipement informatique, connexion internet, consommables, quote-part des charges énergétiques. Un **frontalier français** est un résident fiscal français qui exerce habituellement son activité professionnelle au Luxembourg pour un employeur luxembourgeois. Le **remboursement forfaitaire** constitue une indemnité mensuelle fixe destinée à compenser globalement les frais engagés, sans justificatif détaillé, dans les limites fiscales et sociales en vigueur.

Conditions d’exercice

Obligations de l'employeur luxembourgeois :

- **Accord écrit obligatoire** précisant les modalités du télétravail et du remboursement
- **Fourniture de l'équipement** professionnel (ordinateur, périphériques, logiciels)
- **Prise en charge** des coûts directement engendrés par le télétravail
- **Égalité de traitement** entre télétravailleurs et salariés en présentiel
- **Proportionnalité** du remboursement avec les frais réellement liés à l'activité

Respect des seuils réglementaires pour les frontaliers français :

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

- **Seuil fiscal** : maximum 34 jours de télétravail par an pour rester imposable à 100% au Luxembourg
- **Seuil de sécurité sociale** : maximum 49,9% du temps de travail annuel en télétravail
- **Déclaration obligatoire** auprès du CCSS pour tout télétravail régulier depuis juillet 2023
- **Dépassement du seuil fiscal** : imposition en France dès le 1er jour de télétravail (pas seulement à partir du 35ème)

Modalités pratiques

Frais remboursables par l'employeur :

Élément	Détail
Équipement informatique	ordinateur, écran, clavier, souris, imprimante
Connexion internet	abonnement dédié ou quote-part professionnelle
Frais de communication	téléphone professionnel, forfait mobile, logiciels
Consommables	cartouches d'encre, papier, fournitures de bureau
Quote-part énergétique	électricité, chauffage proportionnels à l'usage professionnel
Assurance	du matériel professionnel contre vol, incendie ou détérioration

Modalités de remboursement privilégiées :

Élément	Détail
Forfait mensuel fiscal	maximum **20 euros par mois** pour un temps plein (exonération fiscale)
Remboursement au réel	sur présentation de justificatifs des dépenses engagées
Versement mensuel	intégré au bulletin de salaire
Exonération sociale et fiscale	dans les limites réglementaires luxembourgeoises

Documentation à conserver :

Élément	Détail
Convention de télétravail	écrite précisant les modalités de remboursement
Relevé mensuel	des jours de télétravail effectués (suivi du seuil de 34 jours)
Factures et justificatifs	des dépenses (en cas de remboursement au réel)
Attestation employeur	pour les contrôles fiscaux luxembourgeois et français

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

Pratiques et recommandations

Politique de remboursement optimale : (indemnité de télétravail)

Établir une **grille de remboursement** claire et équitable pour tous les télétravailleurs

Privilégier un **forfait mensuel de 20€** pour simplifier la gestion administrative

Intégrer les modalités dans la **convention individuelle** de télétravail

Consulter la **délégation du personnel** sur la politique de remboursement globale

Documenter le **caractère professionnel** des frais pour éviter toute requalification

Gestion rigoureuse des seuils critiques : Mettre en place un **système de comptage** automatisé des jours de télétravail

Configurer des **alertes** à l'approche des 34 jours fiscaux et du seuil de 49,9%

Former les **managers et RH** aux spécificités des frontaliers français

Coordonner avec les **déclarations CCSS** obligatoires depuis juillet 2023

Informer les salariés des **conséquences** d'un dépassement des seuils

Optimisation fiscale et sociale : Privilégier un **forfait raisonnable** (20€/mois) pour éviter l'imposition

Séparer clairement **usage professionnel** et **usage personnel** de l'équipement

Prévoir des **clauses de révision** en cas d'évolution des accords bilatéraux

Anticiper les **impacts sur l'assimilation fiscale** pour les frontaliers mariés

Documenter les **modalités de retour** au travail en présentiel

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
Sources principales luxembourgeoises :	—
Convention collective du 20 octobre 2020	relative au régime juridique du télétravail
Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021	portant déclaration d'obligation générale de la convention
Code du travail luxembourgeois	Livre I, Titre II (contrat de travail)
Administration des contributions directes	circulaires sur les forfaits salariés (20€/mois)
Fiscalité transfrontalière France-Luxembourg :	—

L'**absence de formalisation** écrite des modalités de remboursement expose l'employeur à des risques de **requalification fiscale** des frais en avantages imposables et à des réclamations salariales pour non-respect de la convention collective. Le **dépassement des seuils** entraîne des conséquences automatiques et immédiates : au-delà de 34 jours, **imposition en France dès le premier jour** de télétravail avec risque de perte d'assimilation fiscale pour les frontaliers mariés ; au-delà de 49,9%, **basculement de l'affiliation sociale** vers la France avec obligations patronales françaises (cotisations URSSAF, déclaration DSN). Un **suivi rigoureux mensuel** des jours télétravaillés est indispensable pour préserver les avantages du statut de frontalier et éviter une double imposition ou un changement de régime social en cours d'année.

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.