

# Comment gérer le suivi automatisé du télétravail pour un frontalier français ?

## Réponse courte

L'employeur luxembourgeois qui emploie des **frontaliers français** doit mettre en place un **système de suivi rigoureux** du télétravail effectué depuis la France pour respecter deux seuils distincts : le **seuil fiscal de 34 jours par an** (Convention fiscale franco-luxembourgeoise) et le **seuil de sécurité sociale de 49,9% du temps de travail** (Accord-cadre européen). Ce système doit garantir la **traçabilité des données** pendant **10 ans** (article 16 du Code de commerce), générer des **alertes préventives avant dépassement**, et respecter le **RGPD** et l'article **L.261-1 du Code du travail** sur la surveillance des salariés.

Le dépassement des seuils expose l'employeur à des **sanctions fiscales** et le salarié à une **double imposition** (France et Luxembourg) ou un **changement d'affiliation sociale**.

## Définition

Le **suivi automatisé du télétravail transfrontalier** désigne l'ensemble des **dispositifs techniques et organisationnels** permettant à l'employeur luxembourgeois de comptabiliser, documenter et contrôler les journées de **télétravail effectuées depuis la France** par ses salariés frontaliers. Ce suivi vise à respecter deux cadres juridiques distincts et complémentaires : ([outils de suivi](#))

**En matière fiscale** : Le **seuil de 34 jours par an** fixé par l'**avenant du 7 novembre 2022 à la Convention fiscale franco-luxembourgeoise** (ratifié par la France le 13 février 2025, applicable depuis le 1er janvier 2023). Au-delà de ce seuil, les jours télétravaillés en France sont imposables en France **dès le premier jour**.

**En matière de sécurité sociale** : Le **seuil de 49,9% du temps de travail** fixé par l'**Accord-cadre multilatéral sur le télétravail** (article 16 du Règlement CE n°883/2004), entré en vigueur le **1er juillet 2023**. Au-delà de ce seuil, le salarié bascule sous le régime de sécurité sociale français.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter plusieurs conditions avant la mise en place du système de suivi :

**Base contractuelle et légale :**

- **Avenant au contrat de travail** précisant les modalités du télétravail transfrontalier (Art. L.121-4 du Code du travail)
- **Information et consultation** de la délégation du personnel (Art. L.414-3 et L.414-9 du Code du travail)
- **Déclaration CNPD** pour le traitement de données de surveillance (Art. L.261-1 du Code du travail et loi du 1er août 2018)

#### Déclarations obligatoires :

- **Déclaration au CCSS** du télétravail régulier via **SECUIline** (procédure DEMDET) ou formulaire papier « Exercice d'activités dans deux ou plusieurs États membres » (depuis le 2 avril 2024)
- **Déclaration PASRAU** à l'administration fiscale française (pour les salaires imposables en France en cas de dépassement)

#### Respect des seuils réglementaires :

- **Seuil fiscal** : Maximum 34 jours de télétravail par an depuis la France
- **Seuil de sécurité sociale** : Moins de 49,9% du temps de travail depuis la France (équivalent à environ 110 jours sur 220 jours ouvrés)

## Modalités pratiques

Le **système de suivi automatisé** doit intégrer les fonctionnalités suivantes :

#### Enregistrement et horodatage :

Élément	Détail
<b>Saisie automatique</b>	de la date et du lieu d'exécution du travail (Luxembourg ou France)
<b>Horodatage des connexions</b>	aux systèmes informatiques de l'entreprise
<b>Distinction claire</b>	entre : télétravail depuis la France, présence au Luxembourg, déplacements professionnels

#### Gestion des seuils et alertes :

Élément	Détail
<b>Double compteur</b>	jours télétravaillés (seuil fiscal) ET pourcentage du temps de travail (seuil sécurité sociale)
<b>Alertes automatiques</b>	avant dépassement (recommandé : à 30 jours pour le fiscal, à 45% pour le social)
<b>Validation hiérarchique</b>	des demandes de télétravail en fonction des compteurs en cours
<b>Blocage automatique</b>	au-delà des seuils sans autorisation exceptionnelle

## Déclaration CCSS (depuis le 2 avril 2024) :

Élément	Détail
<b>Déclaration électronique obligatoire</b>	via <b>SECUline</b> (procédure DEMDET) pour l'ensemble des salariés en télétravail transfrontalier
<b>Alternative papier</b>	Formulaire « Exercice d'activités dans deux ou plusieurs États membres (pluriactivité) » disponible sur ccss.lu
<b>Ancien site www.teletravail.ccss.lu</b>	N'est plus accessible depuis le 2 avril 2024 (remplacé par SECUline)
<b>Injection de fichiers</b>	Possibilité de déclarer plusieurs salariés simultanément via SECUline
<b>Certificat A1</b>	Émis automatiquement par le <u>CCSS</u> en cas de respect des conditions de l'accord-cadre

## Reporting et conservation des données :

Élément	Détail
<b>Rapports mensuels</b>	transmis au salarié (décompte en cours)
<b>Rapports annuels</b>	pour les déclarations fiscales et sociales
<b>Conservation des données</b>	pendant <b>10 ans minimum</b> (Art. 16 du Code de commerce) sur support informatique sécurisé
<b>Accès restreint</b>	aux seules personnes RH habilitées
<b>Interface RGPD</b>	permettant au salarié d'exercer ses droits (accès, rectification, limitation)

## Cas particuliers à tracer :

Élément	Détail
<b>Jours de maladie</b>	comptent comme temps de travail pour le seuil de sécurité sociale mais PAS pour le seuil fiscal
<b>Congés payés</b>	ne comptent NI pour le seuil fiscal NI pour le seuil de sécurité sociale
<b>Jours fériés travaillés</b>	comptent dans les deux seuils s'ils sont travaillés en télétravail

## Pratiques et recommandations

**Formation et sensibilisation :** (télétravail transfrontalier)

**Former les managers** à l'utilisation du système et aux enjeux des deux seuils (fiscal et social)

**Sensibiliser les salariés** aux conséquences du dépassement (double imposition, changement de régime social)

**Mettre en place** une procédure de contestation claire avec désignation d'un référent RH

**Gestion opérationnelle : Validation préalable systématique** des journées de télétravail (pas de validation a posteriori)

**Tableau de bord individuel** accessible au salarié en temps réel

**Procédure d'urgence** documentée pour les cas exceptionnels (maladie d'un proche, grève des transports)

**Planification annuelle** pour optimiser la répartition des jours de télétravail

**Contrôles qualité et conformité : Audit interne semestriel** du système automatisé et de la fiabilité des données

**Reporting RH mensuel** vers la direction avec nombre de salariés à risque de dépassement

**Vérification de cohérence** entre les décomptes internes et les déclarations CCSS/PASRAU

**Archivage probant** avec horodatage et garantie d'intégrité des données

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u>	Modification du contrat de travail pour le télétravail
Art. <u>L.261-1</u>	Surveillance des salariés et traitement de données à des fins de contrôle
Art. <u>L.414-3</u> et <u>L.414-9</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. 16 du Code de commerce	Conservation des documents comptables pendant 10 ans
Fiscalité internationale :	—
Convention fiscale franco-luxembourgeoise du 20 mars 2018	modifiée par <b>avenant du 7 novembre 2022</b> (seuil de 34 jours)

**IMPORTANT - CHANGEMENT DE PROCÉDURE DEPUIS LE 2 AVRIL 2024** : L'ancien site [www.teletravail.ccss.lu](http://www.teletravail.ccss.lu) n'est plus accessible. Toutes les déclarations de télétravail transfrontalier doivent désormais être effectuées via **SECUline** (procédure DEMDET) ou par formulaire papier. Le système SECUline permet l'injection de fichiers pour déclarer plusieurs salariés simultanément, contrairement à l'ancienne solution en ligne qui ne permettait que des déclarations individuelles.

**ATTENTION aux deux seuils distincts** : le **seuil fiscal de 34 jours** (Convention fiscale) et le **seuil de sécurité sociale de 49,9%** (Accord-cadre européen) s'appliquent **simultanément** mais **indépendamment**. Un salarié peut respecter le seuil fiscal mais dépasser le seuil social, et inversement.

**Conséquences du dépassement fiscal** : Si le seuil de 34 jours est dépassé, l'imposition revient à la France pour **la totalité des jours télétravaillés** (y compris les 34 premiers jours), **dès le premier jour de télétravail**. Cela peut entraîner une perte de l'assimilation fiscale à un résident luxembourgeois (classe 2 en cas de mariage/PACS).

**Conséquences du dépassement social** : Si le seuil de 49,9% est dépassé, le salarié bascule sous le régime de sécurité sociale français et perd le bénéfice du régime luxembourgeois (CNS, pension, etc.).

**Responsabilité de l'employeur** : L'employeur luxembourgeois est responsable de la **mise en place du système de suivi**, de sa **fiabilité technique**, et de la **formation des utilisateurs**. Il s'expose à des **sanctions administratives et fiscales** en cas de défaut de suivi ou de déclarations erronées.

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.