

L'employeur peut-il limiter le télétravail d'un frontalier français pour le seuil de 34 jours ?

Réponse courte

Oui, un employeur luxembourgeois peut refuser ou limiter le télétravail d'un salarié résident français en invoquant les **contraintes fiscales et administratives** générées par le dépassement du seuil de 34 jours de télétravail annuel. Ce refus reste légal à condition d'être objectivement justifié et appliqué de manière non discriminatoire.

Le télétravail étant basé sur le **principe du volontariat**, aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre. L'employeur doit toutefois documenter sa décision et respecter le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés, indépendamment de leur pays de résidence. Le dépassement du seuil fiscal de 34 jours entraîne des obligations déclaratives complexes en France pour l'employeur luxembourgeois et peut impacter l'imposition du salarié.

Définition

Le **télétravail transfrontalier** désigne une forme d'organisation du travail où le salarié exerce régulièrement son activité professionnelle depuis son domicile situé dans un pays frontalier du Luxembourg, au moyen des technologies de l'information. Pour les **résidents français**, le seuil fiscal de **34 jours** par an constitue une limite au-delà de laquelle les revenus des jours télétravaillés en France deviennent imposables en France dès le premier jour, conformément à l'accord amiable franco-luxembourgeois du 1er juillet 2023. Ce seuil a été porté de 29 à 34 jours et s'applique depuis le 1er janvier 2023, ayant été définitivement ratifié par la France en février 2025. Voir aussi : [seuil fiscal de 34 jours](#).

Conditions d'exercice

L'employeur qui souhaite refuser ou limiter le télétravail pour des raisons liées au seuil fiscal doit respecter plusieurs conditions :

Principe de volontariat : Le télétravail ne peut être imposé ni par l'employeur ni par le salarié. Le refus de l'employeur est légitime dès lors que le télétravail repose sur un accord mutuel (Convention du 20 octobre 2020).

Motifs objectifs : Les contraintes fiscales et administratives constituent des motifs légitimes lorsqu'elles génèrent une charge disproportionnée (déclarations PASRAU en France, proratisation des salaires, double suivi fiscal).

Non-discrimination : Le refus ne peut être fondé sur la nationalité ou le pays de résidence du salarié (article [L.251-1](#) du Code du travail). L'employeur doit appliquer les mêmes critères à tous les salariés se trouvant dans des situations fiscales comparables.

Information préalable : La décision doit être formalisée par écrit avec indication des raisons objectives qui la motivent.

Consultation : Si une délégation du personnel existe, elle doit être informée de la politique générale de télétravail de l'entreprise conformément aux dispositions sur l'information des représentants du personnel.

Modalités pratiques

Pour gérer correctement le télétravail transfrontalier et justifier un éventuel refus, l'employeur doit :

Évaluer l'impact fiscal : Calculer les coûts administratifs du dépassement du seuil (déclarations PASRAU, gestion de la double imposition, conseils fiscaux) et documenter cette analyse.

Définir une politique claire : Établir des règles écrites précisant les conditions d'octroi du télétravail, les limites liées aux seuils fiscaux et les modalités de suivi des jours télétravaillés.

Mettre en place un système de comptabilisation : Suivre précisément le nombre de jours de télétravail effectués en France par chaque salarié frontalier pour éviter tout dépassement non maîtrisé du seuil de 34 jours.

Formaliser les décisions : Notifier par écrit toute décision de refus ou de limitation en expliquant les contraintes fiscales et administratives spécifiques qui la justifient.

Proposer des alternatives : Offrir un télétravail limité dans le respect du seuil de 34 jours ou envisager du télétravail depuis des locaux luxembourgeois (bureaux satellites, espaces de coworking au Luxembourg).

Informers les salariés : Expliquer clairement les implications du dépassement du seuil (imposition en France dès le premier jour, démarches déclaratives, impact sur les cotisations sociales si le seuil de 25% est atteint).

Pratiques et recommandations

Privilégier une approche équilibrée : Plutôt que de refuser totalement le télétravail, l'employeur peut autoriser un nombre de jours limité (par exemple 30-34 jours par an) pour concilier les besoins de flexibilité du salarié et les contraintes fiscales de l'entreprise. Voir aussi : [dépassement du seuil de 34 jours](#).

Communiquer de manière transparente : Expliquer aux salariés résidents français les raisons des limitations imposées et les conséquences fiscales d'un éventuel dépassement pour les deux parties.

Harmoniser les pratiques : Appliquer des critères cohérents pour tous les salariés frontaliers (français, belges, allemands) en tenant compte des spécificités fiscales de chaque pays.

Anticiper les évolutions : Suivre les négociations franco-luxembourgeoises sur l'éventuelle augmentation du seuil fiscal et adapter la politique de télétravail en conséquence.

Former les managers : Sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux fiscaux du télétravail transfrontalier pour assurer une gestion uniforme des demandes.

Sécuriser les aspects sociaux : Au-delà du seuil fiscal de 34 jours, vérifier que le seuil de sécurité sociale de 25% (activité substantielle) n'est pas atteint pour éviter un basculement d'affiliation sociale vers la France.

Documenter systématiquement : Conserver tous les éléments relatifs aux demandes de télétravail, aux décisions prises et aux justifications fiscales pendant au moins 3 ans.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention 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 sur le télétravail	—
Code du travail luxembourgeois, article <u>L.251-1</u> (principe de non-discrimination)	—
Conventions fiscales et accords bilatéraux :	—
Convention fiscale franco-luxembourgeoise du 20 mars 2018, article 14 (imposition des revenus d'emploi)	—
Accord amiable du 1er juillet 2023 relatif aux modalités d'application du télétravail transfrontalier (seuil de 34 jours)	—

Bien que l'employeur puisse légalement limiter le télétravail pour des motifs fiscaux, cette approche doit être utilisée avec discernement pour préserver l'attractivité de l'entreprise et la motivation des salariés. L'enjeu est de concilier les impératifs de gestion fiscale avec les besoins de qualité de vie des salariés frontaliers qui représentent près de 50% de la main-d'œuvre luxembourgeoise.

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.