

Un salarié peut-il choisir librement les jours de télétravail depuis l'étranger ?

Réponse courte

Non, le salarié ne peut pas choisir librement ses jours de **télétravail à l'étranger**. Selon la Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail, déclarée d'obligation générale par le Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, tout télétravail nécessite un **accord écrit** entre l'employeur et le salarié précisant notamment les jours, la fréquence et le lieu du télétravail.

Pour le télétravail transfrontalier, des seuils fiscaux et sociaux s'appliquent : **34 jours par an** pour la France et la Belgique (19 jours pour l'Allemagne) au niveau fiscal, et **49,9% du temps de travail** au niveau de la sécurité sociale pour les pays signataires de l'accord-cadre multilatéral.

L'employeur **conserve le droit d'accepter ou de refuser le télétravail** à l'étranger pour des motifs légitimes liés à l'organisation de l'entreprise, à la protection des données ou au respect des obligations légales en matière fiscale et sociale.

Définition

Le **télétravail à l'étranger** désigne l'exécution du travail hors du territoire luxembourgeois, dans le pays de résidence du salarié ou dans un pays tiers, de manière régulière ou occasionnelle, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Cette forme d'organisation du travail est encadrée par la Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail et implique des obligations déclaratives spécifiques auprès du **CCSS** (Centre commun de la sécurité sociale) depuis le 1er juillet 2023. Le télétravail transfrontalier se distingue du télétravail sur le territoire luxembourgeois par ses implications fiscales et sociales significatives.

Conditions d'exercice

L'exercice du télétravail à l'étranger est soumis à plusieurs conditions cumulatives imposées par la législation luxembourgeoise et les accords internationaux :

Accord écrit obligatoire : Selon la Convention de 2020, un accord écrit doit définir le lieu de télétravail, les horaires, les jours de disponibilité, les méthodes de compensation des avantages en nature, et les modalités de retour à la formule classique de travail. Pour le télétravail régulier (plus de 10% du temps de travail annuel), ces mentions sont impératives.

Respect des seuils fiscaux : Les conventions fiscales bilatérales fixent des seuils de tolérance permettant une imposition exclusive au Luxembourg. Pour l'année 2025, ces seuils sont de **34 jours par an** pour les résidents français et belges, et **19 jours** pour les résidents allemands. Le dépassement de ces seuils entraîne une imposition dans le pays de résidence **dès le premier jour** de télétravail.

Respect des seuils de sécurité sociale : L'accord-cadre multilatéral du 1er juillet 2023 permet jusqu'à **49,9% de télétravail** dans le pays de résidence sans basculement à la sécurité sociale du pays de résidence, pour les salariés dont l'employeur et le pays de résidence sont signataires de l'accord (France, Belgique, Allemagne, Luxembourg, Suisse). Pour les autres situations ou en cas de pluriactivité, le seuil classique de **25%** s'applique.

Déclaration au CCSS : Depuis le 1er juillet 2023, tout télétravail transfrontalier doit être déclaré au CCSS via le portail www.teletravail.ccss.lu ou les nouveaux formulaires disponibles depuis le 2 avril 2024. Cette déclaration permet d'obtenir un certificat A1 confirmant l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Protection des données : L'employeur doit garantir la conformité au **RGPD** et à la législation luxembourgeoise sur la protection des données personnelles, notamment en sécurisant les accès à distance et en informant le salarié des dispositifs de surveillance éventuels.

Modalités pratiques

La mise en place du télétravail à l'étranger requiert une démarche structurée et conforme aux obligations légales :

Demande formelle du salarié : Le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur précisant le lieu, la fréquence et la durée souhaitée du télétravail à l'étranger. Cette demande devrait mentionner le pays de télétravail et le pourcentage estimé du temps de travail concerné.

Évaluation par l'employeur : L'employeur analyse la faisabilité au regard de l'organisation du travail, des obligations fiscales et sociales, de la protection des données, et des contraintes techniques. Il peut refuser la demande pour des motifs légitimes et objectifs.

Formalisation écrite : En cas d'accord, un avenant au contrat de travail ou une annexe doit préciser toutes les modalités conformément à la Convention de 2020, incluant les mentions obligatoires prévues à l'article L.121-4 du Code du travail (description de fonction, classification, horaires, département de rattachement, etc.).

Déclaration CCSS : L'employeur ou son mandataire déclare le télétravail transfrontalier au CCSS via SECUline ou le formulaire approprié. Cette déclaration doit indiquer le pourcentage de télétravail prévu et la durée de l'arrangement (idéalement au moins 12 mois pour éviter des procédures répétées).

Suivi et contrôle : L'employeur met en place un système de suivi permettant de comptabiliser précisément les jours télétravaillés à l'étranger pour respecter les seuils fiscaux et sociaux. Un dépassement non maîtrisé peut entraîner des conséquences financières importantes pour l'employeur et le salarié.

Révision et modification : Toute modification des modalités (changement de pays, augmentation du pourcentage, etc.) nécessite un nouvel accord écrit et une nouvelle déclaration au CCSS.

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale du télétravail transfrontalier, les responsables RH devraient adopter les bonnes pratiques suivantes : (avenant au contrat)

Établir une politique claire : Définir les règles internes relatives au télétravail à l'étranger, incluant les critères d'éligibilité, les procédures de demande et validation, et les responsabilités de chaque partie. Cette politique devrait être communiquée à tous les collaborateurs.

Former les managers : Assurer que les managers comprennent les implications du télétravail transfrontalier et sachent gérer efficacement les équipes hybrides, en maintenant la cohésion et la communication malgré la distance.

Mettre en place un outil de suivi : Utiliser un système informatisé permettant de comptabiliser en temps réel les jours de télétravail à l'étranger par salarié, avec des alertes automatiques à l'approche des seuils critiques.

Anticiper les contrôles : Conserver une documentation complète (accords écrits, preuves de connexion, déclarations CCSS, certificats A1) en prévision de contrôles par l'ITM, l'administration fiscale ou les autorités de sécurité sociale.

Sensibiliser les salariés : Informer régulièrement les collaborateurs des conséquences d'un dépassement des seuils, notamment sur leur situation fiscale personnelle et leur couverture sociale. Un dépassement peut entraîner une perte des allocations familiales luxembourgeoises, un changement d'affiliation sociale, et une augmentation de la charge fiscale.

Prévoir des clauses de réversibilité : Dans les accords de télétravail, intégrer des modalités permettant un retour rapide à la situation antérieure en cas de changement de circonstances (réorganisation, évolution législative, etc.).

Coordonner avec les services supports : Assurer une collaboration étroite entre RH, paie, juridique et IT pour garantir la cohérence des pratiques et le respect de toutes les obligations légales.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Législation luxembourgeoise :	—
Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail (LCGB, OGBL, UEL)	—
Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention du 20 octobre 2020	—
Article L.121	4 du Code du travail : mentions obligatoires dans le contrat de travail
Sécurité sociale :	—
Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil relatif à la coordination des systèmes de sécurité sociale	—

Le télétravail à l'étranger implique une **gestion rigoureuse** des obligations déclaratives et un **suivi précis** des seuils applicables. L'employeur engage sa responsabilité en cas de non-respect des procédures, pouvant entraîner des redressements fiscaux, des cotisations sociales rétroactives dans le pays de résidence du salarié, et des sanctions administratives.

Le salarié risque quant à lui de perdre le bénéfice de son affiliation luxembourgeoise (CNS, allocations familiales, prestations sociales) et de devoir rembourser les prestations indûment perçues. Une vigilance particulière doit être portée à la distinction entre les seuils fiscaux (34 ou 19 jours) et les seuils de sécurité sociale (49,9% ou 25%), qui sont indépendants et cumulatifs. Il est fortement recommandé de consulter un conseiller fiscal et juridique spécialisé en cas de situation complexe (pluriactivité, activité indépendante secondaire, travail dans plusieurs pays).

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.