

Quelles règles si un frontalier télétravaille depuis un pays tiers ?

Réponse courte

Un salarié frontalier qui télétravaille depuis un **pays tiers** (ni son pays de résidence ni le Luxembourg) s'expose à des conséquences juridiques complexes. Les conventions fiscales bilatérales (**34 jours** FR/BE, **19 jours** DE) ne s'appliquent qu'au télétravail depuis le pays de résidence. Le travail depuis un pays tiers est soumis aux règles fiscales de ce pays et peut créer un **établissement stable** de l'employeur.

En matière de **sécurité sociale**, le Règlement (CE) 883/2004 ne couvre que les États membres de l'UE/EEE et la Suisse. Le télétravail depuis un pays hors de cette zone échappe à la coordination européenne et peut entraîner une **double affiliation**. L'accord-cadre du 1er juillet 2023 (seuil de **49 %**) ne s'applique qu'au télétravail exercé depuis le pays de résidence habituelle du salarié.

Définition

Le **télétravail depuis un pays tiers** désigne l'exercice d'une activité professionnelle à distance pour un employeur luxembourgeois depuis un État autre que le Luxembourg et le pays de résidence habituelle du salarié. Cette situation génère des **risques juridiques spécifiques** en matière fiscale, sociale et de droit du travail, car elle sort du cadre prévu par les conventions bilatérales et l'accord-cadre européen. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

Le télétravail depuis un pays tiers présente des risques spécifiques selon le domaine.

Domaine	Risque
Fiscal	Imposition dans le pays tiers, risque d'établissement stable
Sécurité sociale	Double affiliation si hors UE/EEE
Droit du travail	Application potentielle du droit local du pays tiers
Accord-cadre	Inapplicable (réservé au pays de résidence)
Convention bilatérale	Inapplicable (ne couvre pas le pays tiers)
Immigration	Visa ou permis de travail potentiellement requis

Modalités pratiques

L'employeur doit anticiper les conséquences d'un télétravail depuis un pays tiers.

Élément	Détail
Autorisation préalable	Accord écrit obligatoire de l'employeur
Analyse fiscale	Vérification de la convention fiscale avec le pays tiers
Analyse sociale	Vérification de la couverture sécurité sociale
Durée maximale	À définir au cas par cas selon les risques
Assurance	Vérification de la couverture maladie et accident
Conformité RGPD	Transfert de données hors UE si pays tiers

Pratiques et recommandations

Interdire par défaut le télétravail depuis un pays tiers dans l'avenant au contrat et ne l'autoriser qu'au cas par cas après analyse juridique et fiscale complète. Voir aussi : [pays frontaliers](#).

Exiger une demande écrite préalable du salarié précisant le pays, la durée et les dates exactes du télétravail envisagé depuis le pays tiers.

Consulter un spécialiste en fiscalité internationale avant toute autorisation pour évaluer le risque de création d'un établissement stable dans le pays tiers.

Limiter la durée à quelques jours et exclure toute récurrence pour minimiser les risques d'assujettissement fiscal et social dans le pays tiers.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Règlement (CE) 883/2004	Coordination limitée aux États UE/EEE/Suisse
Conventions fiscales bilatérales	Applicables uniquement au pays de résidence
Art. L.121-4 du Code du travail	Lieu d'exécution du contrat de travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Transfert de données hors UE

Le télétravail depuis un pays tiers sans autorisation constitue une **faute contractuelle** du salarié pouvant justifier une sanction disciplinaire. L'employeur qui tolère cette pratique sans en mesurer les conséquences s'expose à la création d'un établissement stable et à des obligations fiscales et sociales dans le pays tiers.

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.