

Un frontalier peut-il cumuler télétravail et détachement temporaire ?

Réponse courte

Le cumul entre télétravail depuis le pays de résidence et **détachement temporaire** dans un pays tiers est juridiquement possible mais impose une gestion rigoureuse des obligations sociales et fiscales. L'accord-cadre européen du 1er juillet 2023 (seuil de **49 %**) ne s'applique qu'au **télétravail depuis le domicile** et ne couvre pas les périodes de détachement, qui relèvent de l'article 12 du Règlement (CE) 883/2004.

L'employeur doit s'assurer que le cumul des jours passés hors du Luxembourg (télétravail + détachement) ne dépasse pas les seuils globaux de sécurité sociale. Les jours de détachement ne comptent **pas** dans le seuil fiscal de **34 jours** (FR/BE) ou **19 jours** (DE) si le détachement s'effectue dans un État autre que le pays de résidence. Un **certificat A1 distinct** peut être nécessaire pour couvrir le détachement.

Définition

Le **cumul télétravail et détachement** désigne la situation d'un salarié frontalier qui exerce alternativement son activité en télétravail depuis son domicile et en mission temporaire dans un pays tiers pour le compte de son employeur luxembourgeois. Ces deux situations relèvent de **bases juridiques distinctes** en matière de sécurité sociale : l'accord-cadre pour le télétravail et l'article 12 du Règlement 883/2004 pour le détachement. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

Le cumul est soumis au respect des conditions propres à chaque régime.

Régime	Base juridique	Seuil
Télétravail	Accord-cadre 1er juillet 2023	< 49 % depuis le domicile
Détachement	Art. 12 Règl. 883/2004	24 mois maximum
Cumul	Appréciation globale	Pas de double comptage
Certificat A1	Un par situation	Distinct pour chaque régime
Seuil fiscal	Conventions bilatérales	Télétravail uniquement

Modalités pratiques

L'organisation du cumul nécessite une coordination entre les différentes déclarations.

Élément	Détail
Planification	Calendrier annuel distinguant télétravail et détachement
Certificat A1 télétravail	Via DEMDET sur SECUline
Certificat A1 détachement	Demande spécifique au CCSS
Suivi des jours	Compteurs distincts par type d'absence du LU
Fiscalité	Analyse pays par pays des jours hors LU
Reporting	Bilan mensuel par lieu d'exécution

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement dans le planning et les systèmes de suivi les jours de télétravail (depuis le domicile) des jours de détachement (dans un pays tiers) pour éviter toute confusion dans les déclarations. Voir aussi : [certificat A1](#).

Demander des certificats A1 distincts pour le télétravail (accord-cadre) et le détachement (article 12) afin de couvrir chaque situation de manière appropriée.

Vérifier que le cumul des périodes hors du Luxembourg ne crée pas une situation de pluriactivité qui échapperait aux deux régimes dérogatoires et déclencherait l'application de l'article 13 classique.

Consulter le [CCSS](#) en amont pour les situations complexes de cumul afin d'obtenir une position claire sur la législation applicable.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 12 du Règlement (CE) 883/2004	Détachement temporaire (24 mois max)
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Télétravail transfrontalier (49 %)
Art. 13 du Règlement (CE) 883/2004	Pluriactivité
Conventions fiscales bilatérales	Seuils fiscaux applicables

Si le cumul télétravail et détachement entraîne une **pluriactivité substantielle** dans plusieurs États, l'accord-cadre n'est plus applicable et la règle des 25 % de l'article 13 reprend ses droits. L'employeur doit alors vérifier que l'activité au Luxembourg reste supérieure à 25 % pour maintenir l'affiliation 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.