

Le 13e mois d'un frontalier en télétravail est-il imposé différemment ?

Réponse courte

Oui, le 13e mois d'un frontalier en télétravail peut être **imposé différemment** si le salarié dépasse les seuils fiscaux conventionnels. En cas de dépassement des **34 jours** (France/Belgique) ou **19 jours** (Allemagne), la part du 13e mois correspondant aux jours télétravaillés au-delà du seuil devient **imposable dans le pays de résidence**. Le 13e mois est considéré comme un complément de rémunération annuelle et suit les mêmes règles de répartition fiscale que le salaire de base.

Définition

Le **13e mois** (ou gratification de fin d'année) est une prime annuelle versée au salarié, prévue par le contrat de travail, la convention collective ou un usage d'entreprise. Sur le plan fiscal international, il est assimilé à une **rémunération liée à l'emploi** au sens de l'article 15 des conventions fiscales bilatérales. Sa répartition entre les pays suit la même clé de ventilation que le salaire de base, basée sur le nombre de jours prestés dans chaque État. Voir aussi : [seuil fiscal de 34 jours](#).

Conditions d'exercice

L'impact fiscal sur le 13e mois dépend des seuils suivants :

Situation	Traitement fiscal du 13e mois
Seuil respecté (? 34 j FR/BE ou ? 19 j DE)	13e mois intégralement imposé au Luxembourg
Seuil dépassé (> 34 j FR/BE)	prorata imposé dans le pays de résidence
Seuil dépassé (> 19 j DE)	prorata imposé en Allemagne
Règle belge "tout ou rien"	si seuil dépassé, la totalité des jours télétravaillés est imposable en Belgique

Modalités pratiques

La gestion fiscale du 13e mois en contexte transfrontalier s'organise comme suit :

Élément	Détail
Clé de répartition	nombre de jours télétravaillés / nombre total de jours ouvrés dans l'année
Calcul prorata	appliqué au montant brut du 13e mois
Retenue à la source	l'employeur doit appliquer la retenue correcte par pays
Fiche de retenue	mention de la ventilation entre pays sur le certificat de rémunération
Déclaration ACD	indication de la répartition dans la déclaration annuelle luxembourgeoise
Crédit d'impôt	mécanisme d'élimination de la double imposition selon la convention applicable

Pratiques et recommandations

L'employeur doit anticiper l'impact fiscal du 13e mois dès la planification annuelle du télétravail. En pratique, le calcul de la clé de répartition s'effectue en fin d'année sur la base du nombre réel de jours télétravaillés. Il est recommandé de communiquer au salarié une estimation de l'impact fiscal avant le versement du 13e mois afin d'éviter les surprises lors de la déclaration fiscale. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Pour les salariés résidant en Belgique, la vigilance est accrue en raison de la règle du "tout ou rien" : un seul jour de dépassement du seuil de 34 jours rend imposable en Belgique l'ensemble de la rémunération correspondant aux jours télétravaillés, 13e mois inclus. L'employeur doit informer clairement le salarié de ce risque.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Conventions fiscales bilatérales, art. 15	Imposition des revenus d'emploi
Convention franco-luxembourgeoise, avenant 2019	Seuil de 34 jours
Convention belgo-luxembourgeoise, avenant 2021	Seuil de 34 jours, règle du "tout ou rien"
Convention germano-luxembourgeoise	Seuil de 19 jours
Loi du 4 décembre 1967 (LIR)	Impôt sur le revenu luxembourgeois

La **double imposition** du 13e mois est en principe éliminée par les mécanismes prévus dans les conventions fiscales (méthode de l'exemption avec réserve de progressivité ou méthode du crédit d'impôt). Toutefois, des décalages temporels entre les administrations fiscales peuvent générer une double imposition temporaire que le salarié devra régulariser via sa déclaration fiscale annuelle dans

son pays de résidence.

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.