

# Comment anticiper un dépassement de seuil fiscal en cours d'année ?

## Réponse courte

L'anticipation d'un dépassement de seuil fiscal repose sur un **suivi mensuel rigoureux** du compteur de jours de télétravail de chaque frontalier. L'employeur doit mettre en place un **système d'alerte automatique** qui notifie le manager et le salarié lorsque le compteur atteint **80 %** du seuil applicable (soit 27 jours sur 34 pour la France/Belgique ou 15 jours sur 19 pour l'Allemagne). En cas de risque de dépassement, le télétravail doit être **suspendu** pour le reste de l'année civile, comme précisé dans la fiche sur [suspension du télétravail en cas de dépassement fiscal](#).

## Définition

Le **dépassement de seuil fiscal** désigne le franchissement du nombre maximum de jours de télétravail autorisés par les conventions fiscales bilatérales sans conséquence fiscale dans le pays de résidence. Ce seuil est de **34 jours** pour les résidents français et belges et de **19 jours** pour les résidents allemands. Le dépassement déclenche l'imposition dans le pays de résidence des revenus correspondant aux jours excédentaires, voire de l'intégralité des jours télétravaillés pour la Belgique (règle du "tout ou rien"), comme précisé dans la fiche sur [conséquences fiscales d'un dépassement de seuil en France](#).

## Conditions d'exercice

La prévention du dépassement nécessite les mesures suivantes :

Mesure	Détail
<b>Suivi en temps réel</b>	compteur individuel par salarié frontalier, mis à jour quotidiennement
<b>Alerte à 80 %</b>	notification automatique au salarié et au manager
<b>Alerte à 90 %</b>	notification à la direction RH pour validation des derniers jours
<b>Gel du télétravail</b>	suspension automatique à l'atteinte du seuil
<b>Validation hiérarchique</b>	chaque jour de télétravail approuvé par le manager
<b>Reporting mensuel</b>	tableau de bord consolidé par pays de résidence

## Modalités pratiques

Le dispositif d'anticipation s'organise comme suit :

Élément	Détail
<b>Outil SIRH</b>	module de suivi intégré au système de gestion des temps
<b>Planification prévisionnelle</b>	répartition des jours de télétravail sur l'année dès janvier
<b>Marge de sécurité</b>	réserver 3 à 5 jours pour les imprévus (intempéries, grèves)
<b>Décompte des jours partiels</b>	toute journée comportant du télétravail même partiel compte pour 1 jour
<b>Périodes à risque</b>	vacances scolaires, ponts, périodes de forte demande
<b>Communication salarié</b>	email récapitulatif mensuel du solde de jours disponibles

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit adopter une approche proactive en planifiant la répartition des jours de télétravail dès le début de l'année civile. Il est recommandé de ne pas autoriser plus de 3 jours de télétravail par semaine pour les résidents français et belges, et de limiter à 1 jour par semaine pour les résidents allemands, afin de répartir le quota sur l'ensemble de l'année.

Les périodes de forte demande de télétravail (grèves de transport, épisodes météorologiques, épidémies) doivent être anticipées en conservant une réserve suffisante de jours. L'employeur doit informer les salariés que les jours de télétravail non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre et que le compteur repart à zéro au 1er janvier.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Conventions fiscales bilatérales</b>	Seuils de 34 jours (FR/BE) et 19 jours (DE)
<b>Convention franco-luxembourgeoise, avenant 2019</b>	Modalités de calcul du seuil de 34 jours
<b>Convention belgo-luxembourgeoise, avenant 2021</b>	Seuil de 34 jours, règle du "tout ou rien"
<b>Convention germano-luxembourgeoise</b>	Seuil de 19 jours

Le dépassement involontaire d'un seul jour peut avoir des **conséquences disproportionnées**, en particulier pour les résidents belges soumis à la règle du "tout ou rien". L'employeur qui ne met pas en place un système de suivi adéquat engage sa responsabilité vis-à-vis du salarié qui subirait un préjudice fiscal. La jurisprudence pourrait évoluer vers une obligation de moyens renforcée pour l'employeur en matière de suivi des seuils.

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.