

Comment calculer le seuil fiscal de télétravail sur une année incomplète ?

Réponse courte

Le seuil fiscal de télétravail **n'est pas proratisé** en cas d'année incomplète pour les résidents français et belges : le plafond reste à **34 jours** quelle que soit la date d'entrée ou de sortie du salarié. Pour les résidents allemands, le seuil de **19 jours** s'applique également sans prorata. Le décompte porte uniquement sur les jours effectivement télétravaillés pendant la période d'emploi au cours de l'année civile. Les conventions fiscales bilatérales ne prévoient pas de mécanisme de réduction proportionnelle, comme précisé dans la fiche sur [prorata de jours en cas d'entrée ou sortie en cours d'année](#).

Définition

L'**année incomplète** en matière fiscale transfrontalière désigne une année civile pendant laquelle le frontalier n'a pas travaillé l'intégralité des 12 mois pour l'employeur luxembourgeois. Cette situation survient en cas d'**embauche en cours d'année**, de **départ en cours d'année** (démission, licenciement, fin de CDD) ou de **congé non rémunéré prolongé**. Le seuil fiscal applicable reste identique quelle que soit la durée effective d'emploi pendant l'année, comme précisé dans la fiche sur [dépassement accidentel du seuil de télétravail](#).

Conditions d'exercice

Le calcul du seuil fiscal sur une année incomplète obéit aux règles suivantes :

Situation	Seuil applicable
Embauche au 1er juillet (FR/BE)	34 jours sur la période juillet-décembre
Embauche au 1er juillet (DE)	19 jours sur la période juillet-décembre
Départ au 30 juin (FR/BE)	34 jours sur la période janvier-juin
CDD de 3 mois (FR/BE)	34 jours sur la durée du CDD
Congé non rémunéré	les jours de congé ne comptent pas dans le quota
Changement de pays	seuil du nouveau pays applicable dès le changement de résidence

Modalités pratiques

La gestion du seuil fiscal sur une année incomplète s'organise comme suit :

Élément	Détail
Décompte effectif	seuls les jours réellement télétravaillés sont comptabilisés
Période de référence	l'année civile du 1er janvier au 31 décembre
Absence de prorata	le seuil reste à 34 ou 19 jours quelle que soit la durée d'emploi
Documentation	attestation employeur précisant la période d'emploi et les jours télétravaillés
Déclaration fiscale	le salarié déclare les revenus au prorata de la période travaillée
Coordination employeurs	en cas de changement d'employeur, chaque employeur gère son propre décompte

Pratiques et recommandations

L'absence de prorata peut jouer en faveur du salarié en cas d'année incomplète courte : un frontalier français embauché en octobre dispose de 34 jours de télétravail pour 3 mois d'activité seulement. Inversement, un salarié embauché en janvier et souhaitant télétravailler régulièrement devra répartir ses 34 jours sur 12 mois.

L'employeur doit être particulièrement vigilant lors des fins de contrat : le salarié en préavis pourrait être tenté de consommer rapidement son solde de jours de télétravail. Il est recommandé de formaliser dans l'avenant télétravail les modalités applicables pendant la période de préavis.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention franco-luxembourgeoise, avenant 2019	Seuil de 34 jours sans prorata
Convention belgo-luxembourgeoise, avenant 2021	Seuil de 34 jours sans prorata
Convention germano-luxembourgeoise	Seuil de 19 jours
Loi du 4 décembre 1967 (LIR)	Règles d'imposition des revenus d'emploi

En cas de **changement d'employeur** en cours d'année, le salarié frontalier doit surveiller le cumul des jours de télétravail chez ses différents employeurs luxembourgeois. Chaque employeur ne connaît que son propre décompte, mais le seuil fiscal s'applique globalement au niveau du salarié. Il appartient au salarié d'informer son nouvel employeur du nombre de jours déjà consommés chez le précédent.

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.