

Un frontalier peut-il imposer une durée minimale de présence au Luxembourg ?

Réponse courte

Un frontalier **ne peut pas imposer** une durée minimale de présence au Luxembourg à son employeur. La fixation des jours de présence relève du **pouvoir de direction** de l'employeur et des stipulations contractuelles. Le salarié ne dispose d'aucun droit unilatéral à exiger un nombre minimum ou maximum de jours au Luxembourg, même si cette présence est nécessaire au maintien de son **affiliation sociale** luxembourgeoise, comme précisé dans la fiche sur [taux de présence minimale sur site pour les frontaliers](#).

En revanche, si un avenant de télétravail prévoit un **planning de présence**, les deux parties doivent le respecter. L'employeur peut modifier ce planning dans le cadre de son pouvoir d'organisation, mais une modification substantielle relève de l'article [L.121-7](#) du Code du travail. Le frontalier doit effectuer **moins de 50 %** de télétravail dans son pays de résidence (c'est-à-dire travailler au moins 50 % au Luxembourg) pour maintenir son affiliation au régime de sécurité sociale luxembourgeois dans le cadre de l'accord-cadre.

Définition

La **durée de présence au Luxembourg** d'un frontalier correspond aux jours où le salarié exerce effectivement son activité dans les locaux de l'employeur ou sur le territoire luxembourgeois. Cette durée est déterminante pour le respect des seuils fiscaux et de sécurité sociale. Le frontalier doit effectuer **moins de 50 %** de télétravail dans son pays de résidence pour maintenir son affiliation au régime de sécurité sociale luxembourgeois dans le cadre de l'accord-cadre, comme précisé dans la fiche sur [formalisation du contrat de travail](#).

Conditions d'exercice

La répartition des jours de présence est encadrée par plusieurs règles.

Règle	Détail
Pouvoir de direction	L'employeur fixe l'organisation du travail
Avenant télétravail	Précise les jours de télétravail et de présence
Seuil fiscal FR/BE	Maximum 34 jours de télétravail/an
Seuil fiscal DE	Maximum 19 jours de télétravail/an
Seuil sécurité sociale	Moins de 50 % de télétravail dans le pays de résidence (accord-cadre)
Modification contractuelle	Art. L.121-7 si changement substantiel

Modalités pratiques

La gestion de la présence au Luxembourg s'organise entre employeur et salarié.

Élément	Détail
Planning prévisionnel	Établi d'un commun accord dans l'avenant
Flexibilité	Ajustements ponctuels possibles par accord mutuel
Suivi	Décompte mensuel des jours de présence et de télétravail
Refus du salarié	Peut être sanctionné si contraire au contrat
Rappel au bureau	Possible dans le cadre du pouvoir de direction

Pratiques et recommandations

Définir dans l'avenant de télétravail un nombre précis de jours de présence au Luxembourg, en tenant compte des seuils fiscaux et sociaux applicables au pays de résidence du frontalier.

Prévoir une clause de réversibilité permettant à l'employeur d'ajuster les jours de présence en fonction des besoins de l'entreprise, avec un délai de prévenance raisonnable.

Informer le frontalier que la présence au Luxembourg est une condition du maintien de son affiliation au régime de sécurité sociale luxembourgeois et de son statut fiscal.

Documenter les jours de présence effective au Luxembourg pour constituer une preuve en cas de contrôle fiscal ou social.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification du contrat en défaveur du salarié
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail (volontariat, réversibilité)
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de moins de 50 % de télétravail pour la sécurité sociale

Le frontalier qui souhaite **maximiser sa présence au Luxembourg** pour des raisons fiscales personnelles n'a pas de base légale pour l'exiger. L'employeur fixe l'organisation du travail selon les besoins de l'entreprise. Toutefois, un dialogue constructif est recommandé, car le non-respect des seuils pénalise aussi l'employeur en matière de cotisations sociales.

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.