

L'employeur doit-il informer les fiscs voisins de ses frontaliers en télétravail ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois n'a **pas d'obligation directe** d'informer les administrations fiscales étrangères (France, Belgique, Allemagne) de la situation de télétravail de ses frontaliers. En revanche, il doit fournir au salarié une **attestation annuelle** précisant les jours travaillés au Luxembourg et en télétravail depuis le pays de résidence, afin que celui-ci puisse remplir ses obligations déclaratives, comme précisé dans la fiche sur [attestation fiscale du pays de résidence](#).

L'employeur doit appliquer correctement la **retenue à la source** luxembourgeoise et signaler à l'Administration des contributions directes (ACD) toute situation de dépassement des seuils fiscaux bilatéraux (**34 jours** pour la France et la Belgique, **19 jours** pour l'Allemagne).

Définition

L'obligation d'information fiscale en matière de télétravail transfrontalier désigne l'ensemble des devoirs déclaratifs incombant à l'employeur et au salarié vis-à-vis des administrations fiscales des États concernés. Le **principe de territorialité** de l'impôt implique que chaque État conserve le droit d'imposer les revenus du travail effectué sur son territoire, conformément aux **conventions fiscales bilatérales** signées par le Luxembourg, comme précisé dans la fiche sur [dépassement du seuil fiscal en France](#).

Conditions d'exercice

L'employeur luxembourgeois doit respecter les obligations suivantes en matière d'information fiscale liée au télétravail transfrontalier.

Condition	Détail
Retenue à la source	Appliquer la retenue luxembourgeoise sur les jours travaillés au Luxembourg et dans la limite des seuils de tolérance
Attestation annuelle	Fournir au salarié un relevé détaillé des jours travaillés par pays
Déclaration à l'ACD	Signaler les dépassements de seuils fiscaux bilatéraux
Seuil France/Belgique	34 jours de télétravail par an sans impact fiscal
Seuil Allemagne	19 jours de télétravail par an sans impact fiscal

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un suivi rigoureux des jours de télétravail pour chaque frontalier.

Élément	Détail
Décompte individualisé	Tenir un registre précis des jours de télétravail par salarié et par pays de résidence
Attestation fiscale	Délivrer chaque année une attestation mentionnant la répartition des jours travaillés
Alerte de seuil	Mettre en place un système d'alerte avant l'atteinte des seuils fiscaux bilatéraux
Conservation des preuves	Archiver les relevés de télétravail pendant la durée de prescription fiscale (5 ans)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **centraliser** le suivi des jours de télétravail dans un outil partagé entre le service RH et le service paie. L'employeur doit **informer** chaque frontalier de ses obligations déclaratives dans son pays de résidence et lui fournir les documents nécessaires. Une **communication proactive** auprès des salariés sur les seuils applicables permet de prévenir les dépassements involontaires. Il est conseillé de **consulter** un fiscaliste spécialisé en droit international pour les situations complexes, notamment en cas de pluriactivité ou de changement de résidence en cours d'année.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention fiscale franco-luxembourgeoise, avenant du 10 octobre 2019	Seuil de 34 jours pour les frontaliers français
Convention fiscale belgo-luxembourgeoise, avenant du 31 août 2021	Seuil de 34 jours pour les frontaliers belges
Convention fiscale germano-luxembourgeoise	Seuil de 19 jours pour les frontaliers allemands
Art. L.121-4 du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR)	Impôt sur le revenu et retenue à la source

L'employeur qui omet de délivrer l'attestation fiscale annuelle ou qui applique incorrectement la retenue à la source expose le salarié à un risque de double imposition et s'expose lui-même à des redressements de la part de l'ACD. La responsabilité de la déclaration fiscale individuelle incombe toutefois au salarié 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.