

# Quelles règles fiscales pour un frontalier en multi-emploi et télétravail ?

## Réponse courte

Un frontalier en **multi-emploi** (plusieurs employeurs dans un ou plusieurs États) qui exerce en télétravail est soumis à des règles fiscales complexes. Chaque employeur doit appliquer la **retenue à la source** correspondant aux jours travaillés sur le territoire luxembourgeois. Les seuils de tolérance fiscale (**34 jours** FR/BE, **19 jours** DE) s'apprécient globalement par rapport à l'activité exercée pour chaque employeur, comme précisé dans la fiche sur [pluriactivité d'un frontalier télétravailleur](#).

Le salarié doit déclarer l'ensemble de ses revenus dans son pays de résidence et au Luxembourg. L'employeur luxembourgeois doit **coordonner** son suivi avec la situation globale du salarié pour éviter les dépassements de seuils.

## Définition

Le **multi-emploi** transfrontalier désigne la situation d'un salarié exerçant simultanément pour plusieurs employeurs, dont au moins un est établi au Luxembourg. Combiné au télétravail, cette situation crée une pluralité de lieux d'exécution du travail qui complexifie l'application des **conventions fiscales bilatérales** et la détermination de la législation de sécurité sociale applicable au sens de l'article 13 du Règlement (CE) 883/2004, comme précisé dans la fiche sur [dépassement du seuil fiscal en France](#).

## Conditions d'exercice

La gestion fiscale du multi-emploi en télétravail suppose le respect des conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Déclaration complète</b>	Le salarié doit déclarer l'ensemble de ses employeurs et revenus
<b>Retenue à la source par employeur</b>	Chaque employeur applique sa propre retenue au prorata des jours travaillés
<b>Seuils fiscaux</b>	Les seuils de tolérance s'apprécient par convention fiscale applicable
<b>Certificat A1</b>	Un seul certificat A1 couvre l'ensemble des activités du salarié
<b>Législation sociale unique</b>	L'article 13 du Règlement 883/2004 détermine un seul État compétent

## Modalités pratiques

L'employeur luxembourgeois doit coordonner sa gestion avec la situation multi-emploi du salarié.

Élément	Détail
<b>Information réciproque</b>	Demander au salarié de communiquer sa situation multi-emploi et ses jours de télétravail globaux
<b>Coordination paie</b>	Ajuster la retenue à la source en tenant compte des revenus des autres employeurs
<b>Suivi des seuils</b>	Intégrer les jours de télétravail effectués pour les autres employeurs dans le décompte global
<b>Attestation annuelle</b>	Délivrer une attestation détaillant les jours travaillés au Luxembourg et en télétravail
<b>Demande <u>CCSS</u></b>	Coordonner la demande de certificat A1 avec les autres employeurs

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**exiger** du salarié une déclaration annuelle de sa situation multi-emploi et de ses jours de télétravail pour chaque employeur. L'employeur doit **inclure** une clause d'information dans l'avenant télétravail obligeant le salarié à signaler tout changement. Une **coordination** avec le ou les autres employeurs est souhaitable pour le suivi global des seuils. Il est conseillé de **consulter** un fiscaliste spécialisé en droit international pour les situations de multi-emploi transfrontalier.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Conventions fiscales bilatérales</b>	Seuils de tolérance fiscale (34 jours FR/BE, 19 jours DE)
<b>Règlement (CE) 883/2004, art. 13</b>	Détermination de la législation sociale en cas de pluriactivité
<b>Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR)</b>	Impôt sur le revenu et retenue à la source
<b>Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail</b>	Contenu obligatoire du contrat de travail
<b>Accord-cadre européen du 1er juillet 2023</b>	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale

En multi-emploi, le dépassement des seuils fiscaux ou de sécurité sociale peut être causé par le cumul des jours de télétravail pour l'ensemble des employeurs. L'employeur luxembourgeois n'est pas tenu responsable des jours effectués pour d'autres employeurs, mais doit prendre les précautions nécessaires pour documenter sa propre part.

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.