Que risque l'employeur si un frontalier allemand dépasse les 19 jours de télétravail ?

Réponse courte

Si un frontalier allemand dépasse le seuil de 19 jours de télétravail, l'employeur luxembourgeois s'expose à plusieurs risques : obligation d'appliquer la **retenue à la source** allemande sur les jours excédentaires, risque de **redressement fiscal** par l'administration allemande (Finanzamt), et potentiel basculement de l'affiliation de **sécurité sociale** si le seuil de 49 % (accord-cadre) ou 25 % (règle générale) est également dépassé.

L'employeur peut être tenu solidairement responsable du non-paiement de l'impôt dû en Allemagne sur les jours de télétravail excédentaires.

Définition

Le **dépassement du seuil de 19 jours** désigne la situation dans laquelle un frontalier résidant en Allemagne effectue plus de 19 jours de télétravail par année civile depuis son domicile, au-delà de la tolérance prévue par le protocole additionnel à la convention fiscale germano-luxembourgeoise. Ce dépassement déclenche l'obligation d'imposer les revenus correspondants en Allemagne et peut avoir des **conséquences sociales** si les seuils de sécurité sociale sont également franchis.

Conditions d’exercice

Le dépassement du seuil de 19 jours entraîne les conséquences suivantes.

Condition	Détail
Imposition en Allemagne	Les jours excédentaires sont imposables en Allemagne
Retenue à la source	L'employeur doit ajuster la retenue pour les jours excédentaires
Déclaration fiscale	Le salarié doit déclarer les revenus correspondants au Finanzamt
Risque de double imposition	Sans régularisation, risque de double imposition sur les jours excédentaires
Sécurité sociale	Au-delà de 49 % (accord-cadre), basculement vers la sécurité sociale allemande

Modalités pratiques

L'employeur doit réagir rapidement en cas de dépassement constaté.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Détail
Régularisation paie	Ajuster les bulletins de salaire pour les jours excédentaires
Information du salarié	Notifier immédiatement le salarié du dépassement et de ses conséquences
Attestation rectificative	Délivrer une attestation corrigée mentionnant la répartition exacte des jours
Contact ACD	Informer l'Administration des contributions directes de la situation
Demande CCSS	Vérifier l'impact sur l'affiliation de sécurité sociale auprès du CCSS
Provision	Constituer une provision pour couvrir un éventuel redressement

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **mettre en place** un système d'alerte précoce déclenchant une notification dès 15 jours de télétravail. L'employeur doit **former** ses gestionnaires paie aux procédures de régularisation en cas de dépassement. Une **analyse d'impact** doit être réalisée pour chaque dépassement, couvrant les dimensions fiscale et sociale. Il convient de **documenter** les circonstances du dépassement (force majeure, erreur de décompte) pour atténuer les éventuelles pénalités. L'employeur doit **consulter** sans délai un fiscaliste spécialisé en droit germano-luxembourgeois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention fiscale germano-luxembourgeoise du 23 août 2012	Règles de répartition fiscale
Protocole additionnel	Seuil de 19 jours et conséquences du dépassement
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale
Règlement (CE) 883/2004, art. 13	Législation sociale applicable en cas de pluriactivité
Abgabenordnung (AO)	Code fiscal allemand, obligations et sanctions

Le dépassement du seuil de 19 jours est irréversible pour l'année civile en cours : il n'existe pas de mécanisme de régularisation permettant de revenir en deçà du seuil. L'ensemble des jours excédentaires sera taxé en Allemagne, ce qui peut entraîner un coût fiscal significatif pour le salarié et des obligations administratives supplémentaires pour l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois