

L'employeur peut-il refuser le télétravail à un frontalier allemand pour risque fiscal ?

Réponse courte

L'employeur peut **légitimement refuser** ou limiter le télétravail d'un frontalier allemand en invoquant le risque fiscal, car le seuil de 19 jours prévu par la convention fiscale germano-luxembourgeoise est nettement plus restrictif que celui de 34 jours applicable aux frontaliers français et belges. Ce refus repose sur une **justification objective** liée aux contraintes réglementaires et ne constitue pas une discrimination au sens de l'article L.251-1 du Code du travail.

Toutefois, l'employeur ne peut pas refuser **tout** télétravail au seul motif fiscal : il doit proposer un nombre réduit de jours (par exemple **15 à 17 jours**) compatible avec le seuil applicable, avec une marge de sécurité. Le refus total doit être justifié par des raisons opérationnelles supplémentaires liées à la nature du poste ou aux besoins de l'entreprise.

Définition

Le **risque fiscal** lié au télétravail d'un frontalier allemand se matérialise par le dépassement du seuil du seuil de 19 jours de tolérance prévu par la convention fiscale germano-luxembourgeoise. Au-delà de ce seuil, les jours de télétravail excédentaires deviennent imposables en Allemagne, ce qui entraîne des obligations déclaratives et un risque de **double imposition** pour le salarié.

Conditions d'exercice

Le refus ou la limitation du télétravail pour risque fiscal est encadré.

Situation	Position de l'employeur
Refus total	Admis si justifié par le risque fiscal + raisons opérationnelles
Limitation à 15-17 jours	Admis et recommandé (marge de sécurité)
Même nombre que les frontaliers FR/BE	Interdit : exposerait le salarié au risque fiscal
Refus discriminatoire	Interdit si fondé uniquement sur la nationalité
Accord du salarié informé	Le salarié peut accepter le risque en connaissance de cause

Modalités pratiques

L'employeur formalise sa décision en tenant compte du risque fiscal.

Élément	Détail
Information du salarié	Expliquer le seuil de 19 jours et ses conséquences
Proposition alternative	Offrir un nombre de jours compatible avec le seuil
Avenant spécifique	Mentionner le plafond de 19 jours et la marge
Documentation	Conserver la justification écrite du refus ou de la limitation
Révision	Adapter si la convention fiscale évolue

Pratiques et recommandations

Proposer aux frontaliers allemands un nombre de jours de télétravail compatible avec le seuil fiscal, en appliquant une marge de sécurité de 2 à 4 jours en dessous du plafond de 19 jours.

Expliquer clairement au salarié que la limitation du télétravail vise à le protéger contre un risque fiscal personnel et ne constitue pas une sanction ni une discrimination.

Documenter la justification de la différence de traitement avec les frontaliers français et belges par référence à la convention fiscale germano-luxembourgeoise.

Suivre l'évolution des négociations entre le Luxembourg et l'Allemagne susceptibles de relever le seuil de 19 jours à l'avenir.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention fiscale germano-luxembourgeoise	Seuil de 19 jours de télétravail
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Caractère volontaire du télétravail
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail

Le seuil de **19 jours** pour l'Allemagne est significativement inférieur à celui de 34 jours pour la France et la Belgique. Des négociations sont régulièrement évoquées pour relever ce seuil, mais aucun avenant n'a été conclu à ce jour. L'employeur doit suivre l'actualité des conventions fiscales pour adapter sa politique dès qu'un nouveau seuil entrerait en vigueur.

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.