

# Un frontalier peut-il télétravailler de façon permanente depuis l'Allemagne ?

## Réponse courte

Un frontalier **ne peut pas** télétravailler de façon permanente depuis l'Allemagne tout en restant affilié au régime de sécurité sociale luxembourgeois. Un télétravail à temps plein depuis l'Allemagne entraînerait le **basculement intégral** de l'affiliation sociale vers le régime allemand (Sozialversicherung) et l'imposition de la totalité du salaire en Allemagne, en application de la convention fiscale germano-luxembourgeoise.

Le seuil fiscal de 19 jours et le seuil social de **49 %** (accord-cadre européen du 1er juillet 2023) fixent les limites maximales de télétravail depuis l'Allemagne. Au-delà, le frontalier perd les avantages du régime luxembourgeois (assurance maladie, pension, prestations familiales) et l'employeur doit s'immatriculer et cotiser auprès des organismes sociaux allemands, avec un effet potentiellement **rétroactif**.

## Définition

Le **télétravail permanent** depuis l'Allemagne désigne une situation où le salarié exercerait la totalité ou la quasi-totalité de son activité depuis son domicile allemand. Cette configuration est incompatible avec le maintien du statut de **travailleur frontalier** au sens des conventions bilatérales et du Règlement européen (CE) n° 883/2004, car elle supprime le caractère transfrontalier de l'activité.

## Conditions d'exercice

Le télétravail permanent depuis l'Allemagne engendre des conséquences majeures.

Conséquence	Détail
Sécurité sociale	Affiliation obligatoire au régime allemand
Fiscalité	Imposition intégrale en Allemagne
Cotisations employeur	Obligation d'affiliation aux caisses allemandes
Droit du travail	Application potentielle du droit allemand
Établissement stable	Risque de création d'un établissement en Allemagne

## Modalités pratiques

L'employeur confronté à une demande de télétravail permanent doit évaluer l'ensemble des conséquences.

Élément	Détail
Analyse préalable	Évaluer les conséquences fiscales, sociales et juridiques
Refus justifié	Le risque réglementaire justifie un refus
Alternative	Proposer un télétravail limité à 15-17 jours/an
Transfert	Envisager un contrat de travail allemand si nécessaire
Conseil	Consulter un expert en droit social transfrontalier

## Pratiques et recommandations

**Refuser** les demandes de télétravail permanent depuis l'Allemagne en expliquant clairement les conséquences fiscales, sociales et juridiques pour le salarié et l'entreprise.

**Proposer** une alternative de télétravail limité respectant le seuil fiscal de 19 jours et le seuil social de 49 %, compatible avec le maintien du statut frontalier.

**Envisager** un contrat de travail de droit allemand si le salarié souhaite travailler principalement depuis l'Allemagne, ce qui nécessite l'immatriculation de l'employeur en Allemagne.

**Documenter** le refus et les alternatives proposées pour constituer une preuve de la diligence de l'employeur en cas de contestation.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Règlement (CE) n° 883/2004, art. 13	Législation de sécurité sociale applicable
Convention fiscale germano-luxembourgeoise	Seuil de 19 jours et répartition fiscale
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail

Un frontalier qui télétravaillerait **de facto** en permanence depuis l'Allemagne sans que l'employeur en ait connaissance s'exposerait à un redressement rétroactif de cotisations sociales et d'impôts. L'employeur pourrait également être tenu solidairement responsable des cotisations dues au régime allemand.

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.