

# L'employeur peut-il confier le suivi du seuil fiscal des frontaliers à un prestataire externe ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur peut externaliser le suivi des **seuils fiscaux** des frontaliers à un prestataire spécialisé, mais il conserve l'entière **responsabilité juridique** du respect des obligations. Le recours à un prestataire doit respecter les exigences de l'article L.261-1 du Code du travail en matière de protection des données et être formalisé par un contrat de sous-traitance conforme au RGPD.

## Définition

L'**externalisation du suivi fiscal** désigne la délégation à un tiers spécialisé (cabinet comptable, société de payroll, éditeur de logiciel RH) du décompte des jours de télétravail, du calcul des seuils fiscaux applicables et des déclarations associées. Le prestataire agit en qualité de **sous-traitant** au sens du RGPD pour le traitement des données personnelles.

## Conditions d'exercice

L'externalisation doit respecter les conditions suivantes :

Condition	Détail
<b>Contrat de sous-traitance</b>	conforme à l'article 28 du RGPD
<b>Sécurité des données</b>	garantie par le prestataire (Art. <u>L.261-1</u> )
<b>Responsabilité de l'employeur</b>	maintenue en toutes circonstances
<b>Traçabilité des opérations</b>	auditabilité par l'employeur
<b>Qualité du prestataire</b>	compétence avérée en fiscalité transfrontalière

## Modalités pratiques

La mise en place de l'externalisation requiert :

Élément	Détail
Sélectionner un prestataire	ayant une expertise en fiscalité LU/DE/FR/BE
Formaliser le périmètre	exact des prestations (suivi, déclarations, alertes)
Définir les responsabilités	respectives dans le contrat
Prévoir des contrôles	réguliers de la qualité des prestations
Maintenir une capacité interne	de supervision et de validation

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** les références et l'expertise du prestataire en matière de fiscalité transfrontalière luxembourgeoise. **Exiger** contractuellement des alertes automatiques à l'approche des seuils. **Conserver** en interne la capacité de vérification et de contrôle des données. **Prévoir** un plan de continuité en cas de défaillance du prestataire. **Inform**er les salariés concernés du traitement de leurs données par un tiers.

## Cadre juridique

L'externalisation est encadrée par :

Référence	Objet
Article <a href="#">L.261-1</a>	Protection des données / surveillance des salariés
RGPD, art. 28	Obligations du sous-traitant
Article <a href="#">L.121-4</a>	Obligations contractuelles de l'employeur
Conventions fiscales bilatérales	Seuils fiscaux par pays
Article <a href="#">L.312-1</a>	Obligation générale de sécurité

L'externalisation ne transfère pas la responsabilité. En cas d'erreur du prestataire entraînant un dépassement de seuil non détecté, c'est l'employeur qui en supporte les conséquences vis-à-vis du salarié et des administrations.

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.