

Comment une entreprise luxembourgeoise peut-elle suivre la limite fiscale annuelle de télétravail des frontaliers ?

Réponse courte

Une entreprise luxembourgeoise peut suivre la limite fiscale annuelle de télétravail des frontaliers en mettant en place un système fiable de comptabilisation des jours de télétravail effectués à l'étranger par chaque salarié frontalier. Cela peut se faire via un registre de présence, un outil de pointage électronique, une déclaration régulière du salarié validée par le supérieur hiérarchique, ou l'intégration de cette gestion dans le logiciel de gestion des temps avec une fonctionnalité spécifique pour le télétravail transfrontalier.

L'employeur doit informer chaque salarié frontalier de la limite applicable selon son pays de résidence, assurer la traçabilité et la confidentialité des données, et conserver tous les justificatifs relatifs au suivi du télétravail. Il est également recommandé de désigner un référent RH chargé du suivi individuel, de mettre à jour les seuils chaque année, et de prévoir une procédure interne de validation préalable des demandes de télétravail transfrontalier.

Définition

La limite fiscale annuelle de télétravail des frontaliers correspond au nombre maximal de jours pendant lesquels un salarié frontalier peut exercer son activité professionnelle en télétravail depuis son État de résidence, sans que sa rémunération ne devienne imposable dans cet État. Cette limite est fixée par les conventions fiscales bilatérales conclues entre le Luxembourg et les États de résidence des frontaliers, notamment la France, la Belgique et l'Allemagne.

Le respect de cette limite conditionne le maintien de l'imposition exclusive au Luxembourg des revenus d'activité du salarié concerné. Le dépassement de ce seuil entraîne une imposition partielle dans l'État de résidence du salarié, avec des conséquences administratives et fiscales pour l'employeur et le salarié.

Conditions d'exercice

L'employeur luxembourgeois doit veiller à ce que chaque salarié frontalier ne dépasse pas le nombre de jours de télétravail autorisé par la convention fiscale applicable à son pays de résidence. En 2025, les seuils sont les suivants :

- France : 34 jours par année civile
- Belgique : 34 jours par année civile
- Allemagne : 19 jours par année civile

L'employeur est tenu d'assurer un suivi précis du nombre de jours de télétravail effectués à l'étranger par chaque salarié frontalier. Il doit également garantir l'égalité de traitement entre les salariés, la confidentialité des données personnelles et la traçabilité des informations recueillies, conformément aux obligations générales du Code du travail luxembourgeois.

Modalités pratiques

L'entreprise doit mettre en place un système fiable de comptabilisation des jours de télétravail réalisés hors du Luxembourg par chaque salarié frontalier. Ce suivi peut être assuré par :

- Un registre de présence ou un outil de pointage électronique permettant de distinguer les jours travaillés au Luxembourg de ceux effectués à distance depuis l'étranger.
- Une déclaration régulière du salarié, validée par le supérieur hiérarchique, précisant le lieu d'exécution du travail.
- L'intégration de la gestion du télétravail dans le logiciel de gestion des temps, avec une fonctionnalité spécifique pour le télétravail transfrontalier.

L'employeur doit informer chaque salarié frontalier de la limite applicable et des conséquences fiscales d'un dépassement, idéalement par une note de service ou une annexe au contrat de travail. En cas de dépassement, l'employeur doit adapter la fiche de paie et procéder à la retenue à la source pour les jours concernés, conformément à la législation fiscale.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Mettre à jour annuellement les seuils applicables en fonction des conventions fiscales en vigueur.
- Sensibiliser les salariés frontaliers à l'importance du respect de la limite fiscale et à la nécessité de déclarer tout jour de télétravail effectué depuis leur État de résidence.
- Prévoir une procédure interne de validation préalable des demandes de télétravail transfrontalier, afin de contrôler le respect du quota individuel.
- Conserver l'ensemble des justificatifs relatifs au suivi du télétravail (déclarations, pointages, échanges écrits) en cas de contrôle fiscal.
- Désigner un référent RH chargé du suivi des situations individuelles et de l'alerte en cas de risque de dépassement.
- Respecter les principes d'égalité de traitement, de confidentialité des données et d'encadrement humain dans la gestion du télétravail transfrontalier.

Cadre juridique

Le suivi de la limite fiscale annuelle de télétravail des frontaliers repose sur :

- Les conventions fiscales bilatérales conclues par le Luxembourg avec la France (avenant du 10 octobre 2019), la Belgique (avenant du 16 mars 2021) et l'Allemagne (avenant du 6 septembre 2023), qui fixent le nombre de jours de télétravail autorisés sans transfert de l'imposition.
- Article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois (égalité de traitement).
- Article L.261-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois (obligations de l'employeur en matière de gestion du temps de travail et de traçabilité).
- Article L.123-2 du Code du travail luxembourgeois (protection des données personnelles).
- Article 137 du Code des impôts sur le revenu luxembourgeois (retenue à la source).
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à l'obligation de l'employeur de tenir un registre précis des jours de travail à l'étranger pour chaque salarié frontalier.

Le non-respect du suivi des jours de télétravail des frontaliers expose l'employeur à des sanctions fiscales, à des rappels de retenue à la source et à des risques de redressement en cas de contrôle. Il est impératif de mettre en place des procédures internes robustes, de garantir la traçabilité des informations et de sensibiliser régulièrement les salariés concernés.

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.