07/2025

TÉLÉTRAVAIL

Réglementation pour les frontaliers

LCGB

Cadre réglementaire général P. 4

Accord-cadre européen P. 7

Seuils de tolérance fiscaux P. 9

SOMMAIRE

3 **Introduction**

4 **Seuil de tolérance sécurité sociale**

4 Cadre réglementaire général (règlement européen 883/2004)

7 Accord-cadre européen sur le télétravail des salariés frontaliers

9 **Seuils de tolérance fiscaux et splitting de l'imposition**

9 Principe de base

12 Règles applicables en cas de splitting de la rémunération imposable

INTRODUCTION

Pour toute activité professionnelle prestée au Luxembourg et à l'étranger, il y a un certain nombre de règles à respecter afin d'éviter une désaffiliation de la sécurité sociale luxembourgeoise, respectivement une imposition en-dehors du Luxembourg.

Cette brochure regroupe les différentes dispositions européennes relatives à la sécurité sociale et les dispositions fiscales conclues bilatéralement entre le Luxembourg et ces trois pays voisins. Elle ne couvre pas le cas du détachement qui dispose de ses propres règles.

En matière de sécurité sociale, le cadre général est défini par le règlement européen 883/2004 sur la coordination de la sécurité sociale. Ce règlement fixe les règles pour l'affiliation à la sécurité sociale des salariés qui travaillent dans 2 ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne. Il couvre donc à la fois des activités professionnelles en présentiel et en télétravail.

Conformément à l'art. 16 de ce règlement, un accord-cadre européen a été spécifiquement conclu pour les activités de télétravail à l'étranger. Sous certaines conditions, cet accord-cadre permet un dépassement des règles générales précitées.

En matière de fiscalité, les conventions conclues entre le Luxembourg et ses trois pays voisins définissent à partir de quel moment les activités professionnelles dans le pays de résidence deviennent imposables en dehors du Luxembourg.

Il n'y a pas de lien entre les règles de sécurité sociale et les règles fiscales. Pour chaque situation individuelle, il faut donc séparément s'assurer que l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise reste maintenue respectivement si une partie du revenu devient imposable à l'étranger.

Vous avez encore des questions ?

Contactez notre Info-Center :

✆ **+352 49 94 24-222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
8h00 – 12h00 & 13h00 – 17h00

Découvrez tous nos bureaux Info-Center sur lcgb.lu ou scannez le code QR

SEUIL DE TOLÉRANCE SÉCURITÉ SOCIALE

Cadre réglementaire général (règlement européen 883/2004)

L'organisme de sécurité sociale du pays de résidence est compétent pour déterminer l'affiliation d'un salarié qui exerce une activité professionnelle dans 2 ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein), en Suisse ou au Royaume-Uni.

Le seuil applicable est calculé sur une période quelconque de 12 mois consécutifs. Ainsi, cette période ne doit pas forcément s'étendre du 1er janvier au 31 décembre.

Maintien dans la sécurité sociale au Luxembourg	Désaffiliation de la sécurité sociale au Luxembourg
Activité (présentiel* et télétravail) dans le pays de résidence < 25 % du temps de travail ou de la rémunération.	Activité (présentiel* et télétravail) dans le pays de résidence ≥ 25 % du temps de travail ou de la rémunération.

** Il s'agit par exemple de voyages d'affaires ou de formations continues qui n'ont pas eu lieu dans le pays de travail*

Calcul du seuil de tolérance :

Le temps de travail annuel réel du salarié est calculé sans week-ends, jours fériés, congés légaux et conventionnels ou congé parental.

En cas de changement d'employeur en cours d'année, tous les jours de travail dans le pays de résidence sont considérés, aussi bien pour le 1er que pour le 2e employeur.

Règles de calcul pour les salariés frontaliers travaillant au Luxembourg et dans le pays de résidence :

Le seuil est calculé sur base d'une moyenne mensuelle de télétravail par rapport au temps de travail.

Pour un temps plein (40 h/semaine) respectivement un mi-temps (20 h/semaine réparti sur 4 h/jour) :

Jours de télétravail par semaine pendant 12 mois...	...équivaut à un seuil de
1	» 20 %
2	» 40 %
3	» 60 %
4	» 80 %
5	» 80 %

Pour les temps partiels avec moins de 5 jours par semaine respectivement des variations de l'horaire de travail, il faut calculer le seuil en divisant le temps de télétravail par le temps de travail hebdomadaire.

Ainsi, p.ex. si le temps de travail est de 32 heures par semaine, le seuil se présente comme suit :

» 1 jour de travail de 8 heures par semaine équivaut à un seuil de 25 % (8/32)
» 1 jour de travail de 6 heures par semaine équivaut à 18,75 % soit 19 % (6/32)
» 1 jour de travail de 4 heures par semaine équivaut à un seuil de 12,5 % soit 13 % (4/32)

Si le nombre de jours varie d'un mois à l'autre, il faut dans tous les cas diviser la somme des pourcentages précités par le nombre de mois.

Exemple :

Une personne en temps plein fait entre 1 et 2 jours de télétravail par semaine pour une période de 6 mois (soit 28 jours de télétravail) :

Janvier	1 jour/semaine	= 20%
Février	2 jours/semaine	= 40%
Mars	1 jour/semaine	= 20%
Avril	1 jour/semaine	= 20%
Mai	1 jour/semaine	= 20%
Juin	1 jour/semaine	= 20%
Total divisé par Période	= 140% / 6 mois	
	= 23,33% soit 23%	

Règles de calcul pour les salariés frontaliers travaillant dans 2 ou plusieurs pays :

- **Exemple 1 :** Le salarié réside en France et son employeur a son siège au Luxembourg.
- **Situation :** Son activité se présente comme suit : France 20 %, Belgique 40 %, Luxembourg 40 %.
- **Résultat :** Comme le travail dans son pays de résidence (France) ne dépasse pas 25 %, il est à affilier dans le pays où son employeur a son siège (Luxembourg).

- **Exemple 2 :** Le salarié réside en Allemagne et son employeur a son siège au Luxembourg.
- **Situation :** Son activité professionnelle se présente comme suit : Allemagne 25 %, Belgique 25 %, Luxembourg 50 %.
- **Résultat :** Comme le travail dans son pays de résidence (Allemagne) a atteint le seuil de 25 %, il est à affilier dans son pays de résidence (Allemagne).

- **Exemple 3 :** Le salarié réside en Belgique et son employeur a son siège au Luxembourg.
- **Situation :**Son activité se présente comme suit : Belgique 33 %, France 33 %, Luxembourg 33%.
- **Résultat :** Comme le travail dans son pays de résidence (Belgique) dépasse 25 %, il doit être affilié en Belgique.

En cas de dépassement du seuil, le frontalier pourra être rétroactivement désaffilié de la sécurité sociale luxembourgeoise et devra s'affilier dans celle du pays de résidence. Toute prestation sociale versée par le Luxembourg pendant la période concernée est dès lors indue et doit être remboursée (prestations CNS, prestations familiales, bourses d'études, congé parental, etc.). A noter également que les cotisations sociales sont plus élevées dans les pays voisins du Luxembourg.

Accord-cadre européen sur le télétravail des salariés frontaliers

Le 1er juillet 2023, un accord-cadre européen portant spécifiquement sur le télétravail des salariés frontaliers est entré en vigueur. L'accord a une durée initiale de 5 ans et sera ensuite tacitement renouvelé.

L'application de cet accord-cadre n'est ni automatique ni obligatoire.

Rappelons d'abord que toute prestation de télétravail doit faire l'objet d'un accord formel ou informel entre l'employeur et le salarié. La demande d'application de l'accord-cadre doit également être faite par consentement mutuel.

Sous certaines conditions, l'accord permet aux salariés frontaliers de dépasser le seuil européen de 25 % de la rémunération ou de la durée de travail annuelle sans craindre une désaffiliation rétroactive de la sécurité sociale luxembourgeoise.

Le télétravail des salariés frontaliers tombant sous le champ d'application de cet accord doit cependant être inférieur à 50 % de l'emploi total sinon ils sont à affilier dans leur pays de résidence.

Plusieurs conditions doivent être remplies pour pouvoir profiter de l'accord-cadre :

- l'Etat de résidence du salarié frontalier et l'Etat où son employeur a ses locaux ou son établissement stable (c.à.d. le pays où il a son siège social) doivent être signataires de l'accord.

Au sein de la Grande Région, l'accord-cadre a été signé par le Luxembourg, l'Allemagne, la Belgique et la France. Les frontaliers allemands, belges et français peuvent donc profiter de l'accord-cadre si toutes les autres conditions sont remplies.

- le télétravail du salarié frontalier doit être presté exclusivement dans l'Etat membre de résidence ;
- le télétravail doit être supérieur à 25 % et inférieur à 50 % du temps de travail total du salarié ;
- la connexion à l'infrastructure informatique de l'employeur doit être possible ;
- le salarié frontalier ne doit pas exercer une autre activité dans son Etat de résidence ou un autre Etat membre de l'Union européenne ;

- le télétravailleur ne peut pas :
  - » être indépendant ;
  - » exercer plusieurs activités (salariées et / ou indépendantes) ;
  - » travailler dans un autre pays que l'Etat de résidence et le pays où l'employeur est établi ;
  - » travailler dans un pays en dehors de l'Union européenne.
- l'employeur doit obligatoirement déclarer au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS) toute activité régulière de ses salariés dans deux ou plusieurs Etats membres de l'Union européenne (y compris le télétravail). L'activité professionnelle dans cet Etat membre dépasse 25 %.

Contrairement aux dispositions du règlement général, le CCSS est compétent pour déterminer quelle la législation est applicable pour les bénéficiaires de l'accord-cadre. A cette fin, la déclaration du télétravail par l'employeur est nécessaire pour que le CCSS puisse émettre un certificat A1 qui atteste que la législation luxembourgeoise reste applicable.

Pour le télétravail, cette déclaration patronale ne doit pas être réalisée pour chaque jour individuel, mais elle porte sur l'entièreté de la période de travail concernée par le télétravail (minimum 1 mois, maximum 3 ans).

Le pourcentage à déclarer par l'employeur est calculé sur base d'une moyenne mensuelle des jours de télétravail. Ce pourcentage est à déclarer en nombre entier en appliquant la règle d'arrondissement usuelle.

Pour la période transitoire du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024, les déclarations ont pu remonter rétroactivement jusqu'à 12 mois sans pouvoir être antérieures au 1er juillet 2023. Depuis le 1er juillet 2024, la rétroactivité des déclarations est limitée à 3 mois.

Tout changement susceptible d'impacter la situation du salarié (déménagement dans un autre pays, modification du temps de télétravail, ajout ou abandon d'une autre activité professionnelle) doit faire l'objet d'une nouvelle déclaration patronale.

Au cas où l'une de ces conditions ne serait pas remplie respectivement pour toute situation non-couverte par cet accord-cadre, le seuil maximal de < 25 % pour la sécurité sociale restera applicable !

Attention aux règles de calcul pour les salariés frontaliers !

Contrairement au règlement européen, l'accord-cadre ne permet pas une combinaison du télétravail dans le pays de résidence avec une activité en présentiel dans le pays de résidence et dans un 3e Etat membre !

- **Exemple 1 :** Le salarié réside en France et son employeur qui a son siège au Luxembourg a rempli les démarches administratives pour que le salarié bénéficie de l'accord-cadre.
- **Situation :** Son activité se présente comme suit : France 40 % (télétravail) Luxembourg 60 % (présentiel).
- **Résultat :** Comme le télétravail dans son pays de résidence (France) ne dépasse pas 50 %, il est à affilier dans le pays où son employeur a son siège (Luxembourg).

- **Exemple 2 :** Le salarié réside en Allemagne et son employeur a son siège au Luxembourg.
- **Situation :** Son activité professionnelle se présente comme suit : Allemagne 40 % (télétravail et présentiel), Luxembourg 60 %.
- **Résultat :** Comme le travail dans son pays de résidence (Allemagne) comporte à la fois du travail en présentiel et du télétravail, l'accord-cadre n'est pas applicable. Conformément aux dispositions du règlement général, il est à affilier dans son pays de résidence (Allemagne) puisque son activité professionnelle dans cet Etat membre dépasse 25 %.

- **Exemple 3 :** Le salarié réside en Belgique et son employeur a son siège au Luxembourg.
- **Situation :** Son activité se présente comme suit : Belgique 40 % (télétravail), France 10 % (présentiel), Luxembourg 50% (présentiel).
- **Résultat :** Comme le salarié preste des activités professionnelles dans 3 Etats membres, l'accord-cadre n'est pas applicable. Conformément aux dispositions du règlement général, il est à affilier dans son pays de résidence (Belgique) puisque son activité professionnelle dans cet Etat membre dépasse 25 %.

SEUILS DE TOLÉRANCE FISCAUX ET SPLITTING DE L'IMPOSITION

Principe de base

Les seuils de tolérance sont calculés sur une année fiscale (1er janvier au 31 décembre). Ils incluent tous les jours prestés en dehors du Luxembourg, donc aussi bien dans le pays de résidence que dans un pays tiers !

Les temps d'astreinte, les formations, séminaires, voyages d'affaires, visites de clients ainsi que les déplacements professionnels ou autres activités organisées par l'employeur en dehors du Luxembourg sont prises en considération pour le calcul des 34 jours. Ne sont pas pris en compte les jours fériés, les congés de récréation, de maladie, de maternité ou parental, les activités qui sont sans lien avec la relation de travail du salarié.

Seuil de tolérance	Calcul du seuil de tolérance	Imposition en cas de dépassement du seuil
» 34 jours depuis le 1er janvier 2024	» Prise en compte de toute durée de travail dépassant 30 minutes » Pas de proratisation en cas de temps partiel ou d'activité partielle dans plusieurs pays » Pas de proratisation si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile	» Imposition à partir du 1er jour et à hauteur du temps de travail presté en Allemagne.
» 34 jours depuis le 1er janvier 2023	» Proratisation en cas de temps partiel » Proratisation si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile	» Imposition à partir du 1er jour et à hauteur du temps de travail presté en France
» 34 jours depuis le 1er janvier 2022	» Pas de proratisation si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile » Proratisation en cas de temps partiel : Divergences d'interprétation entre les fiscs belge et luxembourgeois ! » **Précision de l'administration fiscale luxembourgeoise du 1er mars 2024 :** Pas de proratisation du seuil de tolérance en cas de temps partiel ou si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile. Cela signifierait que même en cas d'une activité exercée partiellement en Belgique et/ou dans un Etat tiers, la journée de travail en question est entièrement prise en compte. » **Circulaire fiscale belge du 1er juin 2015 :** Proratisation du seuil de tolérance en cas de temps partiel ou si le contrat de travail ne couvre pas toute l'année civile. Vu ces deux interprétations divergentes et compte tenu de la règle qu'il revient au pays de résidence de trancher en cas de litige, il est recommandé de se référer à l'interprétation du fisc belge aussi longtemps que les deux administrations ne se sont pas accordées sur une interprétation commune.	» Imposition à partir du 1er jour et à hauteur du temps de travail presté en Belgique.

Attention pour le travail presté dans un Etat tiers : Il faut vérifier si une convention fiscale, conclue entre ce pays d'une part et le Luxembourg ou le pays de résidence d'autre part, permet à cet Etat tiers d'imposer les rémunérations perçues pour l'emploi exercé dans cet Etat tiers. Si tel est le cas, une imposition dans cet Etat tiers pourrait s'ajouter à l'imposition au Luxembourg respectivement au pays de résidence.

Dans le cas où le seuil de tolérance fiscal prévu par les conventions fiscales conclues avec les pays frontaliers est dépassé, l'employeur et les salariés ont différentes obligations :

- L'employeur peut uniquement imposer la partie du salaire pour les heures prestées au Luxembourg selon le droit fiscal luxembourgeois et doit s'abstenir d'imposer la partie du salaire dont l'imposition revient au pays de résidence.
- Le salarié doit établir un décompte et déclarer les jours de télétravail dépassant le seuil de tolérance au plus tard dans la déclaration d'impôt de son pays de résidence afin de régulariser la situation.

Attention aux contrôles par les autorités fiscales locales !

Depuis le 1er janvier 2015, il y a un échange automatique d'informations entre l'Administration fiscale luxembourgeoise et les administrations fiscales des pays frontaliers. Les autorités fiscales sont en outre en droit de demander des preuves quant à la présence physique des frontaliers sur le territoire au Luxembourg.

Les justificatifs suivants peuvent être demandés pour prouver la présence dans un Etat (liste non-exhaustive) :

- contrat de travail ou attestation de l'employeur mentionnant les fonctions exercées ou l'endroit où elles sont exercées ;
- feuilles nominatives de pointage des heures de travail ;
- documents de transport nominatifs (billet ou tickets) ;
- factures nominatives en rapport avec des frais de séjour (hôtel ou location de voiture) ;
- listes de présence émargées à des réunions ou formations ;
- documents relatifs à des achats de matériel, aux frais de restauration ou de cantine dans l'Etat d'activité (factures de cartes de crédit ou tickets de caisse) ;
- bons de livraison ;
- ordres de mission nominatifs.

Règles applicables en cas de splitting de la rémunération imposable

1. Détermination de la rémunération annuelle

- Salaire de base + Accessoires + Avantages en nature + Rémunérations non-périodiques + Majorations de salaire

2. Règles spécifiques de splitting

- « Prime d'astreinte »
  - **Allemagne :** Imposable au prorata des jours prestés hors Luxembourg / total des jours de travail sur l'année
  - **France :** Demande préalable à faire à l'administration fiscale
  - **Belgique :** Imposable exclusivement dans le pays de résidence
- Indemnités pécuniaires de maladie ou de maternité resp. salaire payé par l'employeur au cours d'une maladie : imposable exclusivement au Luxembourg
- Indemnité de préavis dans le cadre d'une dispense de travail : splitting en fonction du prorata d'activité
  - **Allemagne :** Calcul pour l'année civile qui précède la rupture du contrat de travail
  - **France :** Calcul se fait en fonction de l'endroit où le salarié aurait vraisemblablement travaillé
  - **Belgique :** Calcul se fait en fonction de l'endroit où le salarié aurait vraisemblablement travaillé

3. Calculs des heures prises en compte pour l'imposition dans le pays de résidence :

1er calcul (nombre de jours de travail): Jours de calendrier de l'année - Jours de week-ends - Jours fériés - Congés légaux = Jours de travail de l'année à considérer comme base

2e calcul (salaire par journée de travail): Rémunération annuelle (salaire courant y compris les avantages comme la mise à disposition d'une voiture ainsi que les rémunérations supplémentaires comme p.ex. une gratification) à diviser par le nombre de jours de travail prestés hors Luxembourg

3e calcul (salaire imposable au pays de résidence) : salaire par journée de travail (calcul 2) à multiplier par les jours de travail prestés dans le pays de résidence

En cas de travail à temps partiel, il faut calculer en heures car uniquement les heures prestées au pays de résidence y sont imposables.

INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
✆ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
✆ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
✆ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
✆ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
Reinaldo CAMPOLARGO
✆ +352 74 06 55
✆ +352 621 262 010

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
✆ +49 (0) 68 61 93 81-778

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
✆ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
Brigitte WAGNER
✆ +352 671 013 610

Venez en consultation sans rendez-vous !

Heures d'ouverture
www.lcgb.lu

Prise de rendez-vous toujours possible
via ✉ rdv@lcgb.lu
✆ +352 49 94 24 555
TonLCGB.lu

Rendez-vous obligatoire pour le service d'impôts et la lecture tachygraphe

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
✆ +32 (0) 87 85 99 32

LCGB SERVICES
Questions sur nos services
✆ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu

GESTION MEMBRES
Changement de vos coordonnées
✆ +352 49 94 24-421
✉ membres@lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER
Consultations et informations
✆ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | lcgb_luxembourg | LCGB

Impressum:

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxemburg

LCGB INFO-CENTER
49 94 24 222
infocenter@lcgb.lu
WWW.LCGB.LU