

Comment alterner télétravail et présence sur site selon un planning hybride ?

Réponse courte

L'alternance entre télétravail et présence sur site repose sur un **planning hybride** défini d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 impose que les modalités de répartition soient **formalisées** dans l'avenant de télétravail en cas de régime régulier. Ce planning doit respecter les **plages horaires de disponibilité** convenues et les durées maximales de travail prévues par le Code du travail.

Pour les frontaliers, le planning hybride doit intégrer les **seuils fiscaux et sociaux** applicables : 34 jours annuels pour la France et la Belgique, 19 jours pour l'Allemagne, et moins de 50 % du temps dans le pays de résidence pour le maintien de l'affiliation sociale luxembourgeoise. L'employeur doit mettre en place un **système de suivi** des jours télétravaillés pour garantir le respect de ces limites.

Définition

Le planning hybride désigne l'**organisation structurée** de l'alternance entre jours de présence sur site et jours de télétravail sur une période donnée. Il détermine le nombre de jours télétravaillés et constitue un élément essentiel de l'avenant.

Questions fréquentes

Comment alterner télétravail et présence sur site ?

L'alternance repose sur un planning hybride défini d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La convention du 20 octobre 2020 impose la formalisation des modalités de répartition dans l'avenant en régime régulier, avec respect des plages horaires et durées maximales de travail.

Comment intégrer les seuils frontaliers dans le planning ?

En limitant contractuellement le nombre de jours télétravaillés à l'étranger en deçà des seuils fiscaux (34 jours FR/BE, 19 jours DE) et du seuil social (moins de 50 %). Un outil numérique de déclaration et de suivi facilite la traçabilité et le respect des limites.

Faut-il des jours de présence commune dans le planning ?

C'est recommandé. Instaurer des jours de présence commune obligatoire maintient la cohésion d'équipe et facilite les réunions, formations et projets collaboratifs. Cette approche prévient l'isolement et garantit un minimum de coordination directe entre les membres de l'équipe.

L'employeur peut-il modifier ponctuellement le planning hybride ?

Oui sous conditions. L'employeur peut imposer un changement ponctuel pour des raisons de service en respectant un délai de prévenance raisonnable et sans remettre en cause l'équilibre global de l'alternance convenue dans l'avenant. Une clause de flexibilité est recommandée.

Quel système de suivi mettre en place ?

Un outil numérique de déclaration des jours télétravaillés permet d'assurer la traçabilité, le respect des seuils frontaliers et le calcul des frais éventuels. La centralisation au niveau RH garantit l'exactitude des décomptes et la cohérence des données.

Quelles durées de travail s'appliquent au planning hybride ?

Les durées maximales restent celles du Code du travail : 8 heures par jour et 40 heures par semaine selon les articles L. 211-1 et L. 211-5, avec un repos journalier minimum de 11 heures prévu à l'article L. 211-12. Ces règles s'appliquent identiquement en télétravail.

Conditions d'exercice

L'organisation du planning hybride obéit à des règles précises.

Condition	Détail
Accord mutuel	Le planning est défini conjointement par l'employeur et le salarié
Formalisation	Inscrit dans l'avenant pour le télétravail régulier
Plages horaires	Définition des heures de disponibilité et de joignabilité
Durée du travail	Respect des 8h/jour et 40h/semaine (Art. L.211-1 et L.211-5)
Repos	11 heures de repos journalier minimum (Art. L.211-12)
Seuils frontaliers	Intégration des limites fiscales et sociales dans la planification

Modalités pratiques

La mise en place du planning hybride suit un processus structuré.

Étape	Détail
Définition du rythme	Fixer le nombre de jours sur site et à distance par semaine ou par mois
Choix des jours	Convenir des jours fixes ou d'un système de rotation
Outil de suivi	Mettre en place un système de déclaration des jours télétravaillés
Coordination d'équipe	Aligner les plannings pour maintenir des jours de présence commune
Révision périodique	Adapter le planning selon les besoins et les retours d'expérience

Pratiques et recommandations

Instaurer des jours de présence commune obligatoire pour maintenir la cohésion d'équipe et faciliter les réunions, les formations et les projets collaboratifs.

Déployer un outil numérique de déclaration et de suivi des jours de télétravail pour assurer la traçabilité et le respect des seuils applicables aux frontaliers.

Prévoir une clause de flexibilité dans l'avenant permettant d'ajuster ponctuellement le planning en cas de nécessité de service, sous réserve d'un préavis raisonnable. Pour les frontaliers, le planning doit respecter les seuils transfrontaliers.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Modalités de formalisation du planning de télétravail
Art. L.211-1 Code du travail	Durée maximale du travail applicable en télétravail
Règlement (CE) 883/2004, art. 16	Seuil de sécurité sociale pour les frontaliers
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de tolérance fiscale (FR 34j, BE 34j, DE 19j)

L'employeur peut imposer un changement ponctuel du planning hybride pour des raisons de service, à condition de respecter un délai de prévenance raisonnable et de ne pas remettre en cause l'équilibre global de l'alternance convenue dans l'avenant.

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.