Comment gérer les frontaliers en cas de fermeture des frontières ?

Réponse courte

En cas de fermeture des frontières empêchant les salariés frontaliers de rejoindre leur poste au Luxembourg, il convient d'abord d'évaluer la possibilité de recourir au télétravail, sous réserve de l'accord du salarié et du respect des obligations légales. Si le télétravail n'est pas possible, l'employeur peut proposer la prise de congés payés ou sans solde, mais ceux-ci ne peuvent être imposés unilatéralement.

Si aucune solution alternative n'est envisageable, l'employeur peut solliciter le chômage partiel pour force majeure auprès de l'ADEM, en justifiant l'impossibilité d'occupation du salarié. L'absence du salarié pour cause de force majeure suspend le contrat de travail sans sanction ni maintien automatique de la rémunération, sauf disposition plus favorable. Toutes les mesures prises doivent être formalisées par écrit, documentées et appliquées dans le respect de l'égalité de traitement.

Définition

Un salarié frontalier est une personne résidant dans un État limitrophe du Luxembourg (Belgique, France, Allemagne) et exerçant une activité professionnelle sur le territoire luxembourgeois. Lorsqu'une fermeture des frontières intervient, ces salariés peuvent se retrouver dans l'impossibilité physique de rejoindre leur lieu de travail, ce qui soulève des questions relatives à la continuité de la relation de travail, à la rémunération et à l'organisation du travail.

Cette situation exceptionnelle implique de prendre en compte la notion de force majeure, définie comme un événement imprévisible, irrésistible et extérieur aux parties, rendant impossible l'exécution du contrat de travail. La gestion des salariés frontaliers dans ce contexte nécessite une analyse juridique spécifique et l'application stricte des dispositions du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

La fermeture des frontières peut résulter d'une décision des autorités luxembourgeoises ou d'un État voisin, généralement dans un contexte de crise sanitaire, sécuritaire ou politique. Pour être qualifiée de force majeure, la fermeture doit rendre objectivement impossible la prestation de travail du salarié frontalier, sans alternative raisonnable.

L'employeur doit apprécier au cas par cas l'impossibilité pour le salarié de se rendre sur son lieu de travail, en tenant compte des éventuelles dérogations ou exceptions prévues par les autorités. Il doit également s'assurer que toutes les solutions alternatives ont été envisagées, notamment le télétravail, avant de recourir à des mesures exceptionnelles.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

En cas d'impossibilité avérée pour le salarié frontalier de rejoindre son poste, plusieurs options sont envisageables :

- **Télétravail** : Si la nature des fonctions le permet, le recours au télétravail doit être privilégié, conformément à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 étendu par règlement grand-ducal. L'accord du salarié est requis, et l'employeur doit respecter les obligations en matière de santé et sécurité, de temps de travail et de protection des données (articles L.312-1 et suivants, L.314-1 et suivants, L.261-1 et suivants du Code du travail).
- **Congés payés ou sans solde** : L'employeur peut proposer la prise de congés payés, sous réserve de l'accord du salarié (articles L.233-10 et suivants). Un congé sans solde peut être envisagé, mais il ne peut être imposé unilatéralement (article L.121-6).
- **Chômage partiel pour force majeure** : Si aucune solution alternative n'est possible, l'employeur peut solliciter le bénéfice du chômage partiel pour force majeure auprès de l'ADEM (articles L.511-1 et suivants, règlement grand-ducal du 15 mars 2017 relatif au chômage partiel). La demande doit être motivée et documentée, démontrant l'impossibilité d'occupation du salarié en raison de la fermeture des frontières.
- **Absence justifiée** : L'absence du salarié frontalier résultant d'un cas de force majeure ne constitue pas une faute et ne peut donner lieu à sanction disciplinaire (article L.121-6). Toutefois, elle n'ouvre pas droit au maintien de la rémunération, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

L'employeur doit également veiller au respect de l'égalité de traitement entre salariés, à la traçabilité des décisions prises et à l'encadrement humain des mesures exceptionnelles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper les situations de fermeture des frontières en intégrant des clauses spécifiques dans les contrats de travail ou les règlements internes, prévoyant les modalités de recours au télétravail ou au chômage partiel en cas de force majeure.

Une communication transparente et régulière avec les salariés frontaliers est essentielle afin de clarifier les démarches à suivre en cas d'impossibilité de déplacement. L'employeur doit documenter l'impossibilité de présence du salarié (preuves de la fermeture, attestations officielles) pour justifier le recours à des mesures exceptionnelles.

Il est conseillé de consulter régulièrement les informations officielles émanant des autorités luxembourgeoises et des pays frontaliers pour adapter les mesures en temps réel. Toute mesure prise (télétravail, congé, chômage partiel) doit être formalisée par écrit et conservée pour assurer la traçabilité et la sécurité juridique de l'employeur et du salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

- **Force majeure et suspension du contrat** :
  - Article L.121-6 du Code du travail (suspension du contrat pour force majeure)
- **Télétravail** :
  - Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 étendu par règlement grand-ducal
  - Articles L.312-1 et suivants (temps de travail), L.314-1 et suivants (repos), L.261-1 et suivants (santé et sécurité)
- **Congés** :
  - Articles L.233-10 et suivants du Code du travail (congés payés)
- **Chômage partiel** :
  - Articles L.511-1 et suivants du Code du travail
  - Règlement grand-ducal du 15 mars 2017 relatif au chômage partiel
- **Égalité de traitement et non-discrimination** :
  - Article L.241-1 du Code du travail
- **Protection des données** :
  - Article L.261-1 et suivants du Code du travail
  - Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg

La jurisprudence nationale précise que la force majeure suspend l'exécution du contrat de travail sans rupture, et que l'absence du salarié dans ce contexte ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. Les procédures de demande de chômage partiel sont encadrées par l'ADEM, qui apprécie la réalité de la force majeure au cas par cas.

En cas de fermeture des frontières, il est impératif de privilégier le dialogue social, d'assurer l'égalité de traitement entre salariés et de formaliser par écrit toute mesure prise (télétravail, congé, chômage partiel). La traçabilité des décisions et la documentation des situations individuelles sont essentielles pour sécuriser la situation juridique de l'employeur et du salarié.

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.