

# Faut-il un avenant au contrat pour chaque frontalier en télétravail ?

## Réponse courte

Tout **télétravail régulier** d'un frontalier, représentant au moins **10 % du temps de travail annuel**, nécessite un **avenant écrit** au contrat de travail conformément à la convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** et à l'article L.121-7 du Code du travail. L'avenant doit préciser le lieu d'exercice, la fréquence, les plages de disponibilité et les conditions de réversibilité.

En revanche, le télétravail **occasionnel** (moins de 10 % du temps de travail annuel) peut être convenu par **accord oral** ou simple confirmation écrite, sans avenant formel. L'employeur doit toutefois documenter rigoureusement ces jours pour assurer le **suivi des seuils fiscaux** (34 jours pour la France et la Belgique, 19 jours pour l'Allemagne) et du seuil de sécurité sociale de **49 %** prévu par l'accord-cadre européen du 1er juillet 2023.

## Définition

L'**avenant télétravail** est un document contractuel modifiant les conditions d'exécution du contrat de travail initial pour y intégrer la possibilité de travailler à distance depuis le pays de résidence du frontalier. La convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** distingue le télétravail **occasionnel** (moins de 10 % du temps de travail) du télétravail **régulier** (10 % ou plus), seul ce dernier imposant un formalisme contractuel écrit. Voir aussi : [obligations contractuelles](#).

## Conditions d'exercice

La nécessité d'un avenant dépend du caractère régulier ou occasionnel du télétravail.

Critère	Occasionnel (< 10 %)	Régulier (? 10 %)
<b>Formalisme</b>	Accord oral ou confirmation écrite	Avenant écrit obligatoire
<b>Contenu minimal</b>	Dates et modalités convenues	Lieu, fréquence, plages, réversibilité
<b>Durée</b>	Ponctuel	Déterminée ou indéterminée
<b>Base juridique</b>	Convention 20 octobre 2020	Convention 20 octobre 2020, art. <u>L.121-7</u>

## Modalités pratiques

L'avenant doit contenir les mentions suivantes pour être conforme.

Élément	Détail
Lieu d'exécution	Adresse du domicile dans le pays de résidence
Fréquence	Nombre de jours par semaine ou par mois
Plages de disponibilité	Horaires durant lesquels le salarié doit être joignable
Équipements	Matériel fourni par l'employeur
Frais	Modalités de prise en charge des coûts
Réversibilité	Conditions de retour au travail sur site
Durée	Période de validité de l'avenant

## Pratiques et recommandations

**Standardiser** un modèle d'avenant incluant les clauses obligatoires et les spécificités frontalières (seuils fiscaux, sécurité sociale). Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

**Intégrer** dans l'avenant une clause de rappel des seuils applicables au pays de résidence du salarié pour éviter tout dépassement involontaire.

**Prévoir** une clause de révision annuelle permettant d'adapter le nombre de jours de télétravail aux évolutions réglementaires.

**Conserver** un exemplaire signé dans le dossier du personnel et en remettre un au salarié dans les meilleurs délais.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. <a href="#">L.121-7</a> du Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre général du télétravail au Luxembourg
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour le télétravail transfrontalier

L'absence d'avenant écrit pour un télétravail régulier expose l'employeur à un **risque de requalification** de la relation contractuelle et à des difficultés probatoires en cas de litige. Le salarié pourrait contester les conditions du télétravail ou refuser un retour sur site. En matière de sécurité sociale, l'absence de formalisation complique la demande de **certificat A1** auprès du CCSS.

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.