

Le télétravail occasionnel des frontaliers est-il possible sans accord écrit ?

Réponse courte

Le télétravail **occasionnel** d'un frontalier, représentant moins de **10 % du temps de travail annuel**, peut être mis en place sans accord écrit formel. La convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** admet un simple **accord oral** ou une confirmation écrite ponctuelle pour ce type de télétravail, sans nécessité d'avenant au contrat de travail.

L'employeur doit néanmoins assurer un **suivi rigoureux** des jours télétravaillés pour respecter les seuils fiscaux bilatéraux (**34 jours** pour la France et la Belgique, **19 jours** pour l'Allemagne) et le seuil de sécurité sociale de **49 %** issu de l'accord-cadre du 1er juillet 2023. La documentation des jours reste indispensable même en l'absence de formalisme contractuel, car tout dépassement du seuil de 10 % impose la conclusion d'un **avenant écrit** au contrat de travail.

Définition

Le **télétravail occasionnel** désigne toute activité exercée à distance par le salarié frontalier depuis son domicile, représentant moins de **10 % du temps de travail annuel**. Ce mode d'organisation se distingue du télétravail régulier par son caractère ponctuel et non récurrent, et bénéficie d'un formalisme allégé selon la convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020**. Voir aussi : [avenant au contrat](#).

Conditions d'exercice

Le télétravail occasionnel sans accord écrit est soumis aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Seuil	Moins de 10 % du temps de travail annuel
Accord	Oral entre employeur et salarié
Initiative	Demande du salarié ou proposition de l'employeur
Lieu	Domicile du salarié dans son pays de résidence
Contrat	Contrat de travail luxembourgeois en vigueur
Suivi	Enregistrement des jours télétravaillés obligatoire

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un suivi même sans avenant écrit.

Élément	Détail
Validation	Accord préalable du supérieur hiérarchique
Enregistrement	Saisie dans le système de gestion des temps
Compteur	Suivi cumulé des jours par année civile
Alerte	Notification à l'approche du seuil de 10 %
Justificatif	Conservation des échanges (courriel, messagerie)
Décompte fiscal	Intégration au compteur des seuils bilatéraux

Pratiques et recommandations

Formaliser par courriel chaque autorisation de télétravail occasionnel pour constituer une trace en cas de contrôle fiscal ou social. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

Mettre en place un outil de suivi automatisé alertant dès que le cumul de jours approche le seuil de 10 % ou les seuils fiscaux bilatéraux.

Sensibiliser les managers aux règles de décompte afin d'éviter qu'un télétravail initialement occasionnel ne devienne régulier sans avenant.

Rappeler aux salariés frontaliers que même le télétravail occasionnel est comptabilisé dans les seuils fiscaux de leur pays de résidence.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre général du télétravail, distinction occasionnel/régulier
Art. L.121-4 du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de tolérance (34 jours FR/BE, 19 jours DE)
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % en sécurité sociale

Le passage du télétravail occasionnel au **télétravail régulier** (10 % ou plus) impose la rédaction d'un **avenant écrit** au contrat de travail. L'employeur qui tolère un dépassement du seuil de 10 % sans formalisation s'expose à un risque de requalification et à des difficultés en cas de litige sur les conditions de travail.

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.