

Existe-t-il un modèle d'avenant spécifique pour les frontaliers télétravailleurs ?

Réponse courte

Il n'existe pas de **modèle officiel** imposé par la loi luxembourgeoise, mais la convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** définit les **clauses minimales obligatoires** que doit contenir tout avenant de télétravail régulier. L'employeur doit adapter ce cadre aux spécificités du travail transfrontalier, notamment les seuils fiscaux et de sécurité sociale.

En pratique, l'avenant doit intégrer des clauses propres à la situation frontalière : respect des seuils de **34 jours** (France, Belgique) ou **19 jours** (Allemagne), engagement du salarié à ne pas dépasser le seuil de **49 %** de l'accord-cadre européen du 1er juillet 2023, et obligation de déclarer tout changement de lieu de télétravail. Les chambres professionnelles et organisations patronales luxembourgeoises proposent des modèles adaptables selon le pays de résidence du salarié.

Définition

L'**avenant de télétravail frontalier** est un document contractuel qui formalise les conditions d'exercice du travail à distance depuis le pays de résidence d'un salarié non-résident. Il complète le contrat de travail initial en précisant les **modalités spécifiques** liées au caractère transfrontalier de l'activité, conformément à la convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** et à l'article L.121-4 du Code du travail. Voir aussi : [avenant au contrat](#).

Conditions d'exercice

L'avenant est obligatoire dès que le télétravail atteint 10 % du temps de travail annuel et doit contenir les clauses suivantes.

| Clause | Contenu |
|-------------------------|---|
| Lieu d'exécution | Adresse précise du domicile dans le pays de résidence |
| Fréquence | Nombre de jours maximum par semaine ou mois |
| Plages de disponibilité | Horaires de joignabilité |
| Équipements | Matériel fourni et conditions d'utilisation |
| Frais | Prise en charge des coûts (forfait ou réel) |
| Réversibilité | Conditions et délai de retour sur site |
| Seuils | Rappel des limites fiscales et sociales applicables |
| Durée | Déterminée ou indéterminée, avec clause de révision |

Modalités pratiques

Les clauses spécifiques au caractère frontalier doivent être intégrées à l'avenant.

| Élément | Détail |
|---------------------------|--|
| Clause fiscale | Engagement à respecter le seuil de jours applicable |
| Clause sociale | Référence à l'accord-cadre européen et au seuil de 49 % |
| Clause de suivi | Obligation du salarié de renseigner ses jours de télétravail |
| Clause de modification | Procédure en cas de changement de résidence |
| Clause de conformité | Attestation d'un espace de travail conforme |
| Clause de confidentialité | Protection des données de l'entreprise à domicile |

Pratiques et recommandations

Élaborer un modèle d'avenant type par pays de résidence (France, Belgique, Allemagne) intégrant les seuils fiscaux spécifiques à chaque convention bilatérale. Voir aussi : [obligations contractuelles](#).

Faire valider le modèle par un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois et en fiscalité internationale avant sa première utilisation.

Prévoir une clause de révision annuelle permettant d'adapter l'avenant aux évolutions réglementaires sans renégociation complète du contrat.

Remettre un exemplaire signé au salarié et conserver l'original dans le dossier du personnel avec les déclarations [CCSS](#) correspondantes.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

| Référence | Objet |
|---|--|
| Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail | Contenu obligatoire du contrat de travail |
| Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail | Modification d'une clause essentielle |
| Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 | Clauses minimales de l'avenant télétravail |
| Conventions fiscales bilatérales | Seuils de tolérance par pays |
| Accord-cadre européen du 1er juillet 2023 | Seuil de 49 % en sécurité sociale |

L'absence de clauses spécifiques au caractère frontalier dans l'avenant ne décharge pas l'employeur de sa responsabilité en cas de dépassement de seuil. En cas de contrôle, l'administration fiscale ou le CCSS peut considérer que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir le non-respect des obligations déclaratives.

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.