

Un frontalier en télétravail a-t-il les mêmes droits aux congés ?

Réponse courte

Oui, le frontalier en télétravail conserve **exactement les mêmes droits** aux congés que tout salarié travaillant sur site. Le principe d'**égalité de traitement** prévu à l'article [L.251-1](#) du Code du travail garantit que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant sur site, y compris les **26 jours ouvrables** de congé annuel minimum et les congés extraordinaires.

La convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** confirme expressément ce principe : le changement de lieu d'exécution du travail n'affecte ni le **calcul de l'ancienneté**, ni l'acquisition des droits à congé. Les jours de congé ne sont pas comptabilisés dans les seuils fiscaux de **34 jours** (France, Belgique) ou **19 jours** (Allemagne), et les jours fériés luxembourgeois s'appliquent au télétravailleur frontalier indépendamment du calendrier de son pays de résidence.

Définition

Le **droit aux congés** du télétravailleur frontalier recouvre l'ensemble des droits à absence rémunérée prévus par le Code du travail luxembourgeois, indépendamment du lieu d'exécution de la prestation de travail. Le principe d'**égalité de traitement** interdit toute distinction entre salariés sur site et télétravailleurs quant à leurs droits fondamentaux, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

Les droits aux congés restent identiques quelle que soit la proportion de télétravail.

Type de congé	Droit maintenu
Congé annuel	26 jours ouvrables minimum
Congés extraordinaires	Mariage, naissance, décès (art. L.233-16)
Congé parental	Identique aux salariés sur site
Congé de maladie	Maintien intégral des droits
Congé de formation	Accès aux mêmes conditions
Jours fériés légaux	11 jours fériés luxembourgeois

Modalités pratiques

Le traitement administratif des congés ne change pas en situation de télétravail.

Élément	Détail
Demande	Procédure identique (outil RH, formulaire)
Validation	Par le supérieur hiérarchique selon les règles habituelles
Décompte	Sur la base du calendrier luxembourgeois
Report	Selon les règles légales (art. <u>L.233-10</u>)
Indemnité compensatrice	Calculée sur la même base que les salariés sur site
Impact fiscal	Jours de congé non comptabilisés dans les seuils

Pratiques et recommandations

Rappeler dans l'avenant de télétravail que les droits aux congés sont strictement identiques à ceux des salariés travaillant sur site au Luxembourg. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

Vérifier que les jours de congé pris pendant une période de télétravail planifiée sont bien décomptés comme congés et non comme jours de télétravail dans le suivi des seuils.

Appliquer le calendrier des jours fériés luxembourgeois au télétravailleur frontalier, même si le jour férié n'est pas reconnu dans son pays de résidence.

Informer le salarié frontalier qu'il ne peut pas substituer un jour férié de son pays de résidence à un jour ouvrable luxembourgeois sans accord de l'employeur.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.233-1</u> du Code du travail	Droit au congé annuel payé
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Égalité des droits du télétravailleur
Conventions fiscales bilatérales	Exclusion des congés du décompte fiscal

Un employeur qui réduirait les droits aux congés d'un salarié au motif qu'il télétravaille depuis l'étranger commettrait une **discrimination** sanctionnée par l'article L.251-1 du Code du travail. Le salarié pourrait saisir le tribunal du travail pour obtenir le rétablissement de ses droits et des dommages et intérêts.

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.