

Comment gérer le cumul télétravail et travail sur site pour un frontalier ?

Réponse courte

La gestion du cumul télétravail et travail sur site pour un frontalier repose sur un **suivi rigoureux** de la répartition des jours entre le Luxembourg et le pays de résidence. L'employeur doit veiller au respect simultané de trois seuils : le seuil fiscal de **34 jours** (France, Belgique) ou **19 jours** (Allemagne), le seuil de sécurité sociale de **49 %** de l'accord-cadre européen, et le seuil de **10 %** distinguant télétravail occasionnel et régulier.

Un **planning prévisionnel** par semestre ou année civile permet d'optimiser la répartition et d'anticiper les risques de dépassement. L'avenant au contrat doit préciser le nombre de jours de télétravail autorisés et les modalités de **suivi mensuel** pour chaque salarié frontalier concerné, en intégrant une marge de sécurité pour les imprévus et les périodes de forte demande de télétravail.

Définition

Le **cumul télétravail et travail sur site** désigne l'organisation du temps de travail d'un frontalier répartissant son activité entre le siège de l'entreprise au Luxembourg et son domicile dans son pays de résidence. Cette répartition doit respecter les contraintes légales, fiscales et sociales propres au **télétravail transfrontalier**, conformément à la convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** et aux conventions fiscales bilatérales. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

Les seuils à respecter simultanément dépendent du pays de résidence du frontalier.

Seuil	France	Belgique	Allemagne
Fiscal	34 jours/an	34 jours/an	19 jours/an
Sécurité sociale	49 % (accord-cadre)	49 % (accord-cadre)	49 % (accord-cadre)
Occasionnel/régulier	10 % du temps annuel	10 % du temps annuel	10 % du temps annuel
Seuil le plus restrictif	34 jours (~15 %)	34 jours (~15 %)	19 jours (~8 %)

Modalités pratiques

L'organisation du cumul nécessite les outils et procédures suivants.

Élément	Détail
Planning prévisionnel	Répartition annuelle des jours télétravail/site
Outil de suivi	Logiciel de gestion des temps avec compteur dédié
Alerte automatique	Notification à 80 % du seuil le plus restrictif
Bilan mensuel	Rapport de consommation des jours par salarié
Validation manager	Accord préalable pour chaque jour de télétravail
Report impossible	Les jours non utilisés ne se reportent pas

Pratiques et recommandations

Établir un planning prévisionnel annuel de télétravail pour chaque frontalier, validé conjointement par le salarié et le manager, en intégrant les périodes de forte activité. Voir aussi : [outils de suivi](#).

Paramétrer des alertes automatiques dans le système de gestion des temps à 80 % et 95 % du seuil le plus restrictif applicable au pays de résidence du salarié.

Refuser systématiquement toute demande de télétravail supplémentaire lorsque le seuil fiscal est atteint, même en cas de circonstances exceptionnelles, pour éviter les conséquences fiscales irréversibles.

Organiser un bilan semestriel avec le service RH et le salarié pour ajuster le planning en fonction des jours effectivement consommés et des projections de fin d'année.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail (occasionnel/régulier)
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
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail

Le **seuil le plus restrictif** doit toujours prévaloir dans la planification. Pour un frontalier allemand, le seuil fiscal de 19 jours est largement inférieur au seuil de sécurité sociale de 49 %. L'employeur doit donc calibrer le télétravail sur la limite fiscale pour éviter toute conséquence fiscale, même si les marges en matière de sécurité sociale sont plus larges.

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.