

Comment intégrer le télétravail dans les clauses contractuelles d'un salarié multisite ?

Réponse courte

Pour un salarié frontalier travaillant sur **plusieurs sites** et en télétravail, l'avenant au contrat doit préciser la répartition du temps entre chaque lieu d'exécution. Conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail, le contrat mentionne le **lieu de travail principal** et l'avenant détaille les sites secondaires ainsi que le domicile en tant que lieu de télétravail, avec un pourcentage indicatif pour chaque lieu.

Le suivi des seuils fiscaux (**34 jours FR/BE, 19 jours DE**) et du seuil de **49 %** de l'accord-cadre européen doit intégrer uniquement les jours passés dans le **pays de résidence** du salarié. Les jours sur des sites luxembourgeois ne comptent pas dans ces seuils, mais les déplacements professionnels dans le pays de résidence peuvent être comptabilisés dans le seuil fiscal.

Définition

Le **salarié multisite** est un collaborateur exerçant son activité professionnelle sur plusieurs lieux de travail distincts, incluant éventuellement le télétravail depuis son domicile situé dans un pays frontalier. La formalisation contractuelle de cette situation nécessite un **avenant spécifique** précisant chaque lieu d'exécution et la répartition prévisionnelle du temps de travail, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail. Voir aussi : [avenant au contrat](#).

Conditions d'exercice

L'avenant multisite doit couvrir les éléments suivants pour chaque lieu d'exécution.

Élément	Détail
Site principal	Adresse du lieu de travail habituel au Luxembourg
Sites secondaires	Adresses des autres sites luxembourgeois
Domicile	Adresse du lieu de télétravail dans le pays de résidence
Répartition	Pourcentage indicatif par lieu
Frais de déplacement	Modalités de prise en charge entre les sites
Seuils applicables	Rappel des limites fiscales et sociales

Modalités pratiques

Le suivi administratif du salarié multisite nécessite une organisation rigoureuse.

Élément	Détail
Enregistrement	Saisie quotidienne du lieu de travail effectif
Compteur télétravail	Distinct du compteur de présence sur les sites LU
Déplacements	Les trajets entre sites LU ne comptent pas dans les seuils
Missions à l'étranger	Comptabilisées séparément selon le pays
Reporting	Bilan mensuel par lieu et par seuil
Avenant	Révision en cas de changement durable de répartition

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement dans l'avenant les jours de télétravail (depuis le pays de résidence) des jours de travail sur les différents sites luxembourgeois pour faciliter le suivi des seuils. Voir aussi : [obligations contractuelles](#).

Paramétrer le système de gestion des temps avec un code distinct pour chaque lieu de travail afin d'automatiser le calcul des seuils fiscaux et sociaux.

Prévoir une clause de flexibilité permettant d'ajuster la répartition entre les sites sans modification formelle de l'avenant, dans la limite d'un pourcentage défini.

Informé le salarié que les déplacements professionnels dans son pays de résidence peuvent être comptabilisés dans le seuil fiscal, même s'ils ne constituent pas du télétravail.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mention du lieu de travail dans le contrat
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification d'une clause essentielle
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail
Conventions fiscales bilatérales	Seuils par pays de résidence
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % en sécurité sociale

La modification de la répartition entre les sites au-delà du pourcentage de flexibilité prévu dans l'avenant constitue une **modification substantielle** du contrat au sens de l'article L.121-7. Le salarié peut la refuser et l'employeur doit alors suivre la procédure de modification unilatérale avec préavis.

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.