

Une entreprise peut-elle exclure les frontaliers du télétravail pour des raisons administratives ?

Réponse courte

Non, une entreprise luxembourgeoise ne peut pas exclure les salariés frontaliers du télétravail uniquement pour des raisons administratives. Une telle exclusion constituerait une discrimination indirecte prohibée par l'article [L.241-1](#) du **Code du travail**. Les seuils maximaux de télétravail sont de **50%** du temps de travail annuel pour les frontaliers belges, 29,17% pour les frontaliers allemands et 50% pour les frontaliers français.

Définition

Le **télétravail** est défini par la Convention relative au régime juridique du télétravail du 20 octobre 2020 comme toute forme d'organisation du travail où un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué hors de ces locaux en utilisant les **technologies de l'information** et de la communication. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

L'accès au télétravail doit respecter les principes suivants :

- Égalité de traitement entre tous les salariés (Art. [L.241-1](#))
- Accord mutuel entre employeur et salarié (Art. [L.121-4](#))
- Formalisation écrite des conditions de télétravail
- Respect des seuils maximaux par pays frontalier
- Justification objective de tout refus ou restriction

Modalités pratiques

L'employeur doit :

Élément	Détail
Évaluer chaque demande de télétravail individuellement	
Documenter les motifs objectifs de refus le cas échéant	
Mettre en place une politique de télétravail non discriminatoire	
Respecter les obligations déclaratives auprès des organismes de sécurité sociale	
Assurer le suivi des jours télétravaillés par salarié	

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre conforme : (télétravail transfrontalier)

- **Établir** des critères objectifs d'éligibilité au télétravail
- **Former** les managers à la gestion d'équipes hybrides
- **Mettre** en place des outils de suivi du temps de télétravail
- **Inform**er les salariés des impacts fiscaux et sociaux
- **Consulter** la délégation du personnel sur la politique de télétravail

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail : principe de non-discrimination	—
Art. <u>L.121-4</u> : modification du contrat de travail	—
Convention relative au régime juridique du télétravail du 20.10.2020	—
Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 sur le télétravail	—
Conventions fiscales bilatérales avec la France, la Belgique et l'Allemagne	—
Art. <u>L.414-3</u> : consultation obligatoire de la délégation du personnel	—

Les contraintes administratives liées au télétravail transfrontalier (fiscalité, sécurité sociale) doivent être gérées par l'employeur sans impacter le droit d'accès au télétravail. Des solutions d'accompagnement existent auprès des organismes compétents.

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.