

L'employeur peut-il obliger le frontalier à télétravailler uniquement depuis son domicile ?

Réponse courte

L'employeur peut **légitimement exiger** que le télétravail s'exerce exclusivement depuis le domicile déclaré dans le pays de résidence du frontalier. Cette restriction est justifiée par les impératifs de **sécurité sociale** (seuil de **49 %** de l'accord-cadre européen), de **fiscalité** (seuils de **34 jours** FR/BE, **19 jours** DE) et de **sécurité des données**, qui imposent un contrôle du lieu d'exécution du travail.

La convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** prévoit que l'avenant au contrat précise le **lieu d'exercice** du télétravail. L'employeur peut refuser toute demande de télétravail depuis un lieu autre que le domicile déclaré (espace de coworking, résidence secondaire, pays tiers) au motif des risques juridiques, fiscaux et sociaux que cette situation engendrerait.

Définition

L'**obligation de télétravailler depuis le domicile** désigne la clause contractuelle ou la directive de l'employeur imposant au salarié frontalier d'exercer son télétravail exclusivement depuis son lieu de résidence habituelle déclaré. Cette exigence vise à garantir le respect des **seuils réglementaires** et la **traçabilité** du lieu d'exécution du travail pour les besoins des déclarations fiscales et sociales. Voir aussi : [avenant au contrat](#).

Conditions d'exercice

La restriction au domicile est justifiée par les motifs suivants.

Motif	Justification
Sécurité sociale	Le seuil de 49 % ne s'applique qu'au domicile
Fiscalité	Les seuils bilatéraux concernent le pays de résidence
Sécurité des données	Contrôle du réseau et des conditions de travail
Assurance accident	Couverture liée au lieu déclaré dans l'avenant
Conformité RGPD	Transfert de données maîtrisé
Contrôle	Vérification possible du lieu d'exécution

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de cette obligation nécessite les aménagements suivants.

Élément	Détail
Avenant	Mention explicite de l'adresse du domicile
Déclaration	Adresse communiquée au <u>CCSS</u> et à l'ACD
Changement	Obligation d'informer l'employeur en cas de déménagement
Vérification	Déclaration sur l'honneur du salarié
Espace de travail	Attestation de conformité ergonomique
Exception	Procédure de demande pour lieu alternatif

Pratiques et recommandations

Inscrire dans l'avenant de télétravail l'adresse précise du domicile comme seul lieu autorisé de télétravail, avec l'obligation pour le salarié de signaler tout changement de résidence. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

Interdire explicitement le télétravail depuis un espace de coworking, une résidence secondaire ou un pays tiers, en expliquant les risques juridiques et fiscaux de ces situations.

Prévoir une procédure de demande exceptionnelle pour un lieu alternatif, soumise à validation RH après analyse des conséquences fiscales et sociales.

Rappeler au salarié que le non-respect de cette obligation constitue une faute contractuelle pouvant justifier des sanctions disciplinaires.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Lieu d'exercice du télétravail
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Télétravail depuis le domicile uniquement
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Lieu de travail dans le contrat
Conventions fiscales bilatérales	Seuils liés au pays de résidence

Le télétravail depuis un lieu autre que le domicile déclaré peut entraîner la **perte du bénéfice** de l'accord-cadre européen et des conventions fiscales bilatérales. L'employeur qui tolère cette pratique s'expose à des redressements de cotisations sociales et à des complications fiscales dans le pays où le travail est réellement exercé.

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.