

Comment gérer le refus d'un frontalier de respecter la limite de jours de télétravail ?

Réponse courte

Le refus d'un salarié frontalier de respecter la limite de jours de télétravail constitue un **manquement contractuel** justifiant des mesures disciplinaires progressives. L'employeur doit d'abord rappeler par écrit les **obligations contractuelles** issues de l'avenant de télétravail et les conséquences fiscales et sociales du dépassement des seuils de **34 jours** (FR/BE) ou **19 jours** (DE).

En cas de persistance, l'employeur peut prononcer un **avertissement écrit**, puis suspendre le droit au télétravail en application de la clause de réversibilité prévue dans l'avenant. En dernier recours, un manquement grave et répété peut justifier un **licenciement** pour motif réel et sérieux, le non-respect des seuils pouvant engager la responsabilité financière de l'employeur envers les administrations fiscales et sociales.

Définition

Le **refus de respecter la limite de jours** de télétravail désigne le comportement d'un salarié frontalier qui continue de télétravailler au-delà du quota fixé dans l'avenant au contrat de travail ou qui refuse de se présenter sur le site luxembourgeois aux jours convenus. Ce manquement expose l'employeur à des **redressements fiscaux** et à une **désaffiliation sociale** rétroactive dont il supporte les conséquences financières. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

La réponse de l'employeur doit être proportionnée et graduée.

Étape	Action
Rappel écrit	Notification des obligations et des risques
Entretien	Discussion avec le salarié pour comprendre les motifs
Avertissement	Sanction disciplinaire formelle
Suspension	Retrait temporaire du droit au télétravail
Suppression	Retrait définitif via la clause de réversibilité
Licenciement	En dernier recours pour faute grave ou répétée

Modalités pratiques

La procédure disciplinaire doit respecter les formalités suivantes.

Élément	Détail
Preuve	Relevé du compteur de jours de télétravail
Notification	Lettre recommandée avec accusé de réception
Délai	Convocation à l'entretien sous 8 jours
Entretien	Possibilité pour le salarié d'être accompagné
Sanction	Proportionnée à la gravité du manquement
Traçabilité	Conservation du dossier disciplinaire

Pratiques et recommandations

Documenter chaque dépassement avec les relevés de présence et les compteurs de télétravail avant d'engager toute procédure disciplinaire. Voir aussi : [dépassement du seuil de 34 jours](#).

Proposer des solutions alternatives lors de l'entretien (réaménagement du planning, jours de télétravail différents) avant de recourir à des mesures coercitives.

Activer la clause de réversibilité prévue dans l'avenant si le salarié persiste dans son refus, en respectant le délai de prévenance contractuellement prévu.

Consulter un avocat en droit du travail avant d'envisager un licenciement pour s'assurer que la procédure est conforme et que le motif est suffisamment caractérisé.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.121-7 du Code du travail	Modification du contrat de travail
Art. L.124-1 et suivants du Code du travail	Procédure de licenciement
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Réversibilité du télétravail
Art. L.121-9 du Code du travail	Période de préavis

Le retrait unilatéral du télétravail par l'employeur en application de la clause de réversibilité ne constitue pas une **modification substantielle** du contrat si cette clause était expressément prévue dans l'avenant. Le salarié ne peut alors invoquer l'article L.121-7 pour refuser le retour sur site.

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.