Un frontalier peut-il bénéficier d'un accord d'entreprise sur le télétravail ?

Réponse courte

Oui, un frontalier bénéficie de **plein droit** des accords d'entreprise applicables au sein de son employeur luxembourgeois, y compris ceux relatifs au télétravail. Le principe d'**égalité de traitement** prévu à l'article L.251-1 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le lieu de résidence. Toutefois, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger aux **seuils fiscaux et sociaux** transfrontaliers qui relèvent du droit international et européen, comme précisé dans la fiche sur applicabilité des accords de branche au télétravail.

Définition

L'**accord d'entreprise sur le télétravail** est un accord collectif négocié entre l'employeur et la délégation du personnel (ou les syndicats) qui définit les conditions d'exercice du télétravail au sein de l'entreprise. Cet accord complète la Convention du 20 octobre 2020 et peut prévoir des dispositions plus favorables (nombre de jours, indemnisation, équipements). Pour les frontaliers, cet accord s'applique sous réserve du respect des contraintes fiscales et sociales propres à leur situation transfrontalière, comme précisé dans la fiche sur formalisation du contrat de travail.

Conditions d’exercice

L'application de l'accord d'entreprise aux frontaliers est soumise aux règles suivantes :

Règle	Détail
Égalité de traitement	le frontalier bénéficie des mêmes droits que le résident (art. L.251-1)
Application intégrale	toutes les clauses de l'accord s'appliquent au frontalier
Limite des seuils	l'accord ne peut pas autoriser un dépassement des seuils fiscaux ou sociaux
Hiérarchie des normes	l'accord ne peut déroger à la Convention du 20 octobre 2020 in pejus
Adaptation possible	l'accord peut prévoir des dispositions spécifiques pour les frontaliers
Information individuelle	le frontalier doit être informé des limites spécifiques à sa situation

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'accord d'entreprise pour les frontaliers s'organise comme suit :

Élément	Détail
Négociation inclusive	les frontaliers doivent être représentés dans la négociation
Clause frontalière	disposition spécifique rappelant les limites fiscales et sociales
Plafonnement individuel	le nombre de jours de télétravail est limité au seuil fiscal applicable
Indemnisation	le frontalier perçoit les mêmes indemnités de télétravail que les résidents
Équipements	fourniture identique de matériel quel que soit le pays de résidence
Suivi différencié	compteur de jours adapté au seuil fiscal du pays de résidence

Pratiques et recommandations

Lors de la négociation d'un accord d'entreprise sur le télétravail, l'employeur doit veiller à ce que les dispositions soient compatibles avec les contraintes transfrontalières. Un accord prévoyant 3 jours de télétravail par semaine pour tous les salariés créerait mécaniquement un dépassement des seuils fiscaux pour les frontaliers. Il est donc recommandé de prévoir une clause spécifique limitant le nombre de jours effectifs de télétravail pour les frontaliers au seuil fiscal applicable.

L'accord d'entreprise doit être communiqué à chaque frontalier avec une note explicative détaillant les modalités qui lui sont spécifiquement applicables et les limites à ne pas dépasser. Cette transparence évite les malentendus et protège l'employeur en cas de dépassement imputable au salarié.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Article L.251-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Convention du 20 octobre 2020	Cadre légal du télétravail
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de 34 jours (FR/BE) et 19 jours (DE)
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale
Article L.162-1 du Code du travail	Conventions collectives et accords d'entreprise

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un accord d'entreprise ne peut pas créer de **discrimination indirecte** envers les frontaliers en imposant un nombre de jours de télétravail supérieur à ce que les seuils fiscaux permettent. Si l'accord prévoit des avantages liés au télétravail (prime, jours supplémentaires), le frontalier qui ne peut pas en bénéficier pleinement en raison des seuils doit recevoir une **compensation équivalente** sous une autre forme.

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.