

Comment encadrer le choix des jours télétravaillés par une politique RH pour respecter les seuils ?

Réponse courte

L'employeur peut encadrer par une politique RH le choix des jours télétravaillés afin d'éviter le dépassement des seuils fiscaux et sociaux. L'**employeur** peut fixer, dans une politique formalisée et communiquée à tous, le nombre maximal de jours télétravaillés, ainsi que les modalités de répartition (jours fixes ou variables), à condition de respecter la liberté individuelle, l'**égalité de traitement** et la concertation avec la **délégation du personnel**, comme précisé dans la fiche sur [systèmes de suivi automatisé des seuils](#).

Cette politique doit être objective, **non discriminatoire**, intégrée dans le règlement interne ou une charte, et accompagnée d'un système de suivi fiable. Elle doit également prévoir une information régulière des salariés sur leur situation au regard des seuils et des mesures correctives en cas de risque de dépassement.

Définition

Le télétravail désigne l'exercice régulier ou occasionnel d'une activité professionnelle en dehors des locaux de l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Au Luxembourg, le télétravail est encadré par la **convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020**, rendue obligatoire par règlement grand-ducal, et par le **Code du travail**. Le dépassement de seuils fait référence aux limites fixées pour éviter des conséquences fiscales ou de **sécurité sociale**, notamment pour les travailleurs frontaliers, comme précisé dans la fiche sur [conséquences d'un dépassement du seuil fiscal](#).

Conditions d'exercice

L'employeur et le salarié doivent convenir des modalités du télétravail par écrit, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant. La convention interprofessionnelle impose que le recours au télétravail soit volontaire et réversible, sauf circonstances exceptionnelles. L'employeur conserve le droit d'organiser le travail, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié. Il peut donc fixer des règles internes, notamment pour répartir les jours de télétravail, à condition de respecter la liberté individuelle du salarié et de ne pas porter atteinte à l'égalité de traitement.

Modalités pratiques

L'employeur peut, par une politique RH, déterminer les jours de télétravail autorisés afin de garantir le respect des seuils fiscaux et sociaux applicables aux salariés, notamment frontaliers.

Élément	Détail
Politique doit être	Cette politique doit être formalisée, communiquée à l'ensemble du personnel concerné et intégrée dans le règlement interne ou dans une charte du télétravail.
Peut prévoir	Elle peut prévoir, par exemple, un nombre maximal de jours télétravaillés par semaine ou par mois, ou imposer des jours fixes ou variables selon les nécessités du service.
Politique doit être	La politique doit être appliquée de manière objective et non discriminatoire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de fixer clairement dans la politique RH le nombre de jours télétravaillés autorisés, en tenant compte des seuils fiscaux (par exemple, 34 jours pour les frontaliers français, 34 jours pour les frontaliers belges, 96 jours pour les frontaliers allemands, sous réserve de modifications législatives). L'employeur doit **mettre en place** un système de suivi fiable des jours télétravaillés. Il est conseillé d'**informer** régulièrement les salariés sur leur situation au regard des seuils et de **prévoir** des mesures correctives en cas de risque de dépassement. La politique RH doit être adaptée en concertation avec la délégation du personnel, le cas échéant.

Cadre juridique

L'encadrement du télétravail par une politique RH s'appuie sur la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 relative au télétravail, rendue obligatoire par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Le Code du travail luxembourgeois (articles [L.121-1](#) et suivants) reconnaît la faculté de l'employeur d'organiser le travail, sous réserve du respect des droits individuels et collectifs. La fixation de règles internes sur le télétravail doit respecter la non-discrimination (article [L.241-1](#) du Code du travail) et la consultation de la délégation du personnel pour toute modification substantielle des conditions de travail (article [L.414-3](#)). Les seuils fiscaux et sociaux sont définis par les conventions bilatérales signées par le Luxembourg avec les pays limitrophes et par le règlement (CE) n° 883/2004, tel qu'appliqué au Luxembourg.

L'employeur doit veiller à ce que la politique RH sur le télétravail soit proportionnée, transparente et conforme aux accords collectifs applicables. Toute restriction excessive ou injustifiée pourrait être contestée par les salariés ou la délégation du personnel. Il est recommandé de consulter un conseiller juridique spécialisé avant la mise en œuvre ou la modification de la politique RH afin d'éviter tout risque de contentieux.

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.