

# Le frontalier en télétravail doit-il badger ou pointer ses heures ?

## Réponse courte

Oui, l'enregistrement du temps de travail est une **obligation légale** de l'employeur prévue par l'article [L.211-2](#) du Code du travail, qui s'applique aussi aux frontaliers en télétravail. L'employeur doit mettre en place un **système d'enregistrement fiable** permettant de documenter les heures de début et de fin de travail. En télétravail, le pointage physique étant impossible, l'employeur doit déployer une **solution numérique** (badgeuse virtuelle, application mobile, logiciel de suivi) adaptée au travail à distance, comme précisé dans la fiche sur [systèmes de suivi automatisé des seuils](#).

## Définition

Le **pointage des heures** en télétravail désigne l'enregistrement systématique du temps de travail effectif du salarié travaillant à distance. L'article [L.211-2](#) du Code du travail impose à l'employeur d'enregistrer la durée du travail de chaque salarié et de tenir ces relevés à disposition de l'[ITM](#). Cette obligation vise à garantir le respect des durées maximales de travail, des repos obligatoires et à permettre le calcul correct des rémunérations et heures supplémentaires, comme précisé dans la fiche sur [surveillance des salariés en télétravail](#).

## Conditions d'exercice

L'enregistrement du temps de travail en télétravail frontalier obéit aux règles suivantes :

Obligation	Détail
<b>Enregistrement quotidien</b>	heure de début, heure de fin, pauses (art. <a href="#">L.211-2</a> )
<b>Responsabilité employeur</b>	c'est l'employeur qui doit mettre en place le système
<b>Outil adapté</b>	solution numérique compatible avec le télétravail à distance
<b>Lieu de travail</b>	enregistrement du lieu (Luxembourg ou pays de résidence)
<b>Conservation</b>	relevés conservés pendant 10 ans minimum
<b>Accessibilité <a href="#">ITM</a></b>	documents présentables sur demande de l'inspection
<b>RGPD</b>	le système doit respecter les règles de protection des données (art. <a href="#">L.261-1</a> )

## Modalités pratiques

La mise en place du pointage en télétravail frontalier s'organise comme suit :

Élément	Détail
<b>Badgeuse virtuelle</b>	application web ou mobile avec géolocalisation optionnelle
<b>Connexion VPN</b>	les logs de connexion peuvent servir de preuve complémentaire
<b>Déclaration salarié</b>	saisie manuelle validée par le manager
<b>Automatisation</b>	intégration avec les outils de travail (Teams, Slack) avec consentement
<b>Double enregistrement</b>	temps de travail + lieu de travail pour le suivi des seuils
<b>Rapport consolidé</b>	extraction mensuelle par salarié pour le contrôle des heures et des seuils

## Pratiques et recommandations

Le choix de l'outil de pointage doit concilier la fiabilité de l'enregistrement avec le respect de la vie privée du salarié. La géolocalisation en continu est disproportionnée et contraire à l'article [L.261-1](#) du Code du travail. Il est préférable d'opter pour une déclaration volontaire du lieu de travail au moment du pointage, éventuellement complétée par des contrôles ponctuels.

L'employeur doit former les télétravailleurs frontaliers à l'utilisation de l'outil de pointage et rappeler que l'enregistrement exact des heures est une obligation contractuelle. Le non-respect systématique du pointage peut constituer un motif de sanction disciplinaire, après rappel à l'ordre préalable.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.211-2</a> du Code du travail</b>	Obligation d'enregistrement du temps de travail
<b>Article <a href="#">L.261-1</a> du Code du travail</b>	Protection des données et surveillance proportionnée
<b>Convention du 20 octobre 2020</b>	Cadre du télétravail, plages de joignabilité
<b>Article <a href="#">L.312-9</a> du Code du travail</b>	Droit à la déconnexion
<b>RGPD</b>	Règlement général sur la protection des données

L'absence de système d'enregistrement du temps de travail expose l'employeur à des **sanctions de l'ITM** et fragilise sa position en cas de litige sur les heures supplémentaires. En télétravail, le salarié qui produit des preuves de connexion hors horaires peut faire valoir des heures supplémentaires que l'employeur aura du mal à contester s'il n'a pas mis en place de système de pointage.

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.