

L'employeur peut-il fixer des plafonds de télétravail différents selon le pays ?

Réponse courte

L'employeur peut fixer des **plafonds de télétravail différents** selon le pays de résidence du frontalier, dès lors que cette différence est justifiée par des **contraintes fiscales et sociales objectives**. Les seuils fiscaux bilatéraux varient effectivement selon les conventions : **34 jours** par an pour la France et la Belgique, **19 jours** par an pour l'Allemagne. Le seuil de sécurité sociale de **49 %** issu de l'accord-cadre du 1er juillet 2023 reste en revanche identique pour tous les frontaliers, comme précisé dans la fiche sur [règles de télétravail différentes selon le pays de résidence](#).

Cette différenciation ne constitue pas une **discrimination** au sens de l'article [L.251-1](#) du Code du travail, car elle repose sur des réalités juridiques distinctes propres à chaque convention bilatérale. L'employeur doit toutefois veiller à appliquer les mêmes règles à tous les frontaliers d'un même pays de résidence et ne pas aggraver la restriction au-delà de ce qu'impose la convention applicable.

Définition

La **différenciation des plafonds** de télétravail selon le pays de résidence est une pratique RH qui tient compte des seuils fiscaux et sociaux propres à chaque convention bilatérale conclue par le Luxembourg. Cette approche permet d'optimiser le recours au télétravail tout en respectant les **contraintes réglementaires** de chaque pays frontalier, sans exposer l'employeur ni le salarié à des conséquences fiscales ou sociales non souhaitées, comme précisé dans la fiche sur [dépassement du seuil fiscal en France](#).

Conditions d'exercice

La différenciation des plafonds doit respecter plusieurs principes.

Principe	Détail
Justification objective	Basée sur les conventions fiscales bilatérales
Seuil fiscal FR	34 jours/an (avenant du 10 octobre 2019)
Seuil fiscal BE	34 jours/an (avenant du 31 août 2021)
Seuil fiscal DE	19 jours/an (protocole additionnel)
Seuil sécurité sociale	49 % pour tous (accord-cadre du 1er juillet 2023)
Égalité intra-pays	Même plafond pour tous les frontaliers d'un même pays

Modalités pratiques

L'employeur formalise les plafonds différenciés dans sa politique de télétravail.

Élément	Détail
Politique écrite	Préciser les plafonds par pays de résidence
Avenant individuel	Mentionner le plafond applicable au salarié
Communication	Expliquer les raisons objectives de la différenciation
Suivi distinct	Compteurs séparés par pays de résidence
Mise à jour	Adapter les plafonds en cas d'évolution des conventions

Pratiques et recommandations

Formaliser la politique de plafonds différenciés dans un document accessible à tous les salariés, en expliquant clairement les bases juridiques justifiant chaque seuil.

Appliquer une marge de sécurité sur chaque plafond (par exemple 30 jours pour FR/BE et 17 jours pour DE) pour prévenir les dépassements involontaires.

Consulter la délégation du personnel avant de mettre en place ou de modifier les plafonds de télétravail, conformément aux bonnes pratiques de dialogue social.

Réviser annuellement les plafonds en fonction de l'évolution des conventions fiscales bilatérales et de l'accord-cadre européen.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Convention fiscale franco-luxembourgeoise	Seuil de 34 jours
Convention fiscale belgo-luxembourgeoise	Seuil de 34 jours
Convention fiscale germano-luxembourgeoise	Seuil de 19 jours
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale

La différenciation des plafonds est une **nécessité juridique** et non un choix discrétionnaire de l'employeur. Ne pas en tenir compte exposerait le salarié et l'employeur à des redressements fiscaux ou à un changement d'affiliation sociale. L'employeur qui appliquerait un plafond uniforme de 19 jours à tous les frontaliers sans justification opérationnelle pourrait en revanche être accusé de discrimination indirecte envers les résidents allemands.

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.