

Comment former les managers à la gestion d'équipes en télétravail transfrontalier ?

Réponse courte

La formation des managers à la gestion du télétravail transfrontalier est une **nécessité opérationnelle** pour assurer le respect des seuils fiscaux et sociaux et maintenir la performance des équipes hybrides. L'employeur doit organiser des formations couvrant les **aspects juridiques** (seuils, obligations déclaratives), les **compétences managériales** (management à distance, évaluation de la performance) et les **outils de suivi** (pointage, compteurs de jours). La Convention du 20 octobre 2020 prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour faciliter l'adaptation au télétravail, comme précisé dans la fiche sur [formation à distance pour les frontaliers](#).

Définition

La **formation au management du télétravail transfrontalier** est un programme de développement des compétences destiné aux responsables hiérarchiques encadrant des salariés frontaliers en télétravail. Elle vise à doter les managers des connaissances juridiques, des compétences relationnelles et des outils techniques nécessaires pour gérer efficacement des équipes réparties entre le Luxembourg et les pays frontaliers, tout en garantissant la conformité aux réglementations applicables, comme précisé dans la fiche sur [formation à distance en télétravail](#).

Conditions d'exercice

Le programme de formation doit couvrir les domaines suivants :

| Domaine | Contenu |
|------------------------------|---|
| Cadre juridique | seuils fiscaux (34 j FR/BE, 19 j DE), seuil social (49 %), obligations déclaratives |
| Gestion du temps | suivi des compteurs, validation des jours de télétravail, alertes |
| Management à distance | communication, confiance, évaluation de la performance |
| Santé et sécurité | droit à la déconnexion, risques psychosociaux, ergonomie |
| Outils numériques | utilisation des outils de pointage, visioconférence, collaboration |
| Aspects pratiques | gestion des absences, heures supplémentaires, incidents en télétravail |

Modalités pratiques

L'organisation de la formation des managers s'organise comme suit :

| Élément | Détail |
|----------------------|--|
| Formation initiale | lors de la prise de fonction ou de la mise en place du télétravail dans l'équipe |
| Mise à jour annuelle | actualisation des seuils et de la réglementation |
| Format hybride | présentiel pour les exercices pratiques, e-learning pour la théorie |
| Documentation | guide manager du télétravail transfrontalier mis à jour régulièrement |
| Cas pratiques | simulations de situations courantes (dépassement de seuil, accident, etc.) |
| Évaluation | test de connaissances pour valider l'acquisition des compétences |

Pratiques et recommandations

La formation doit être conçue de manière pragmatique en s'appuyant sur des cas concrets rencontrés dans l'entreprise. Les managers doivent comprendre que leur rôle de premier niveau de contrôle est essentiel pour prévenir les dépassements de seuils. Chaque validation d'une journée de télétravail est un acte managérial engageant la responsabilité de l'entreprise.

Il est recommandé de constituer un réseau de managers référents formés aux spécificités transfrontalières, qui peuvent servir de points de contact pour leurs collègues. La direction RH doit mettre à disposition un support permanent pour les questions complexes liées à la gestion quotidienne du télétravail frontalier.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

| Référence | Objet |
|---|--|
| Convention du 20 octobre 2020 | Obligation d'adaptation et de formation au télétravail |
| Article <u>L.312-1</u> du Code du travail | Obligation de sécurité incluant la prévention |
| Article <u>L.542-1</u> du Code du travail | Formation professionnelle continue |
| Article <u>L.312-9</u> du Code du travail | Droit à la déconnexion, rôle du manager |

L'investissement dans la formation des managers est un **facteur clé de succès** du télétravail transfrontalier. Les études montrent que les dépassements de seuils sont majoritairement dus à un manque de connaissance des règles par les managers de proximité. Un manager correctement formé constitue le meilleur rempart contre les risques de non-conformité fiscale et sociale.

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.