

Comment calculer le prorata de jours de télétravail en cas d'entrée ou sortie en cours d'année ?

Réponse courte

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, les seuils de **télétravail frontalier** doivent être calculés au **prorata temporis**. Pour un salarié français ou belge, le seuil de **34 jours** est divisé proportionnellement au nombre de mois travaillés. Pour un résident allemand, le seuil de **19 jours** suit la même logique. Le seuil de sécurité sociale de **49 %** s'apprécie également sur la période effective de travail, comme précisé dans la fiche sur [calcul du seuil fiscal sur une année incomplète](#).

Définition

Le **prorata temporis** appliqué au télétravail frontalier consiste à réduire proportionnellement les seuils fiscaux et de sécurité sociale en fonction de la durée réelle de la relation de travail au cours de l'année civile. Ce calcul permet de maintenir l'équité entre salariés présents toute l'année et ceux arrivés ou partis en cours d'exercice, comme précisé dans la fiche sur [dépassement accidentel du seuil de télétravail](#).

Conditions d'exercice

Le calcul au prorata s'applique dans les situations suivantes.

Situation	Modalité de calcul
Entrée en cours d'année	Seuil annuel x (mois restants / 12)
Sortie en cours d'année	Seuil annuel x (mois travaillés / 12)
Passage temps plein/partiel	Ajustement proportionnel au taux d'activité
Congé parental/maladie longue	Les périodes de suspension ne réduisent pas le seuil fiscal

Modalités pratiques

L'employeur doit appliquer les calculs suivants.

Élément	Détail
Seuil fiscal FR/BE	34 jours / 12 mois = 2,83 jours par mois (arrondi à l'entier supérieur)
Seuil fiscal DE	19 jours / 12 mois = 1,58 jour par mois (arrondi à l'entier supérieur)
Seuil sécurité sociale	49 % calculé sur les jours ouvrables de la période effective
Documentation	Tenir un décompte précis dès le premier jour de travail
Communication	Informers le salarié de son quota proratisé dès l'embauche

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **calculer** le quota proratisé dès la signature du contrat et de le communiquer au salarié frontalier par écrit. L'employeur doit **intégrer** le prorata dans les outils de suivi automatisé des seuils et **prévoir** une marge de sécurité en cas de doute sur l'arrondi applicable. En l'absence de règle explicite sur les arrondis, il est prudent de **retenir** l'arrondi à l'entier inférieur pour éviter tout risque de dépassement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Conventions fiscales bilatérales (FR, BE, DE)	Seuils de tolérance annuels pour le télétravail
Règlement (CE) 883/2004, art. 13	Législation applicable en cas de pluriactivité
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour le télétravail transfrontalier
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu du contrat de travail

Les administrations fiscales n'ont pas publié de règle explicite sur l'arrondi en cas de prorata. La pratique recommandée consiste à appliquer l'arrondi à l'entier inférieur pour sécuriser la position fiscale du salarié et de l'employeur.

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.