

L'employeur peut-il appliquer des règles de télétravail différentes selon le pays ?

Réponse courte

L'employeur peut appliquer des **règles de télétravail différentes** selon le pays de résidence du frontalier, à condition que cette différenciation repose sur des **justifications objectives** liées aux contraintes fiscales et sociales propres à chaque convention bilatérale. Les seuils fiscaux varient significativement : **34 jours** par an pour la France et la Belgique, mais seulement **19 jours** pour l'Allemagne. Le seuil de sécurité sociale de **49 %** est en revanche identique pour tous, comme précisé dans la fiche sur [plafonds de télétravail différents selon le pays](#).

En revanche, les règles portant sur les **conditions de travail** (équipements, indemnités de télétravail de 5,20 EUR/jour, droit à la déconnexion, charge de travail, évaluation de la performance) doivent rester strictement identiques pour tous les télétravailleurs, quel que soit leur pays de résidence, conformément au principe d'égalité de traitement de l'article [L.251-1](#) du Code du travail.

Définition

La **différenciation des règles de télétravail** selon le pays de résidence consiste à adapter certaines modalités (nombre de jours, procédures déclaratives, calendrier) aux exigences réglementaires propres à chaque convention bilatérale. Cette approche ne constitue pas une discrimination au sens de l'article [L.251-1](#) du Code du travail, dès lors qu'elle est **objectivement justifiée** par des contraintes juridiques extérieures à la volonté de l'employeur, comme précisé dans la fiche sur [conséquences fiscales d'un dépassement de seuil en France](#).

Conditions d'exercice

La différenciation est admise dans un périmètre précis.

Élément différenciable	Élément non différenciable
Nombre de jours de télétravail	Indemnité de télétravail
Procédures déclaratives	Équipements fournis
Calendrier de suivi	Droit à la déconnexion
Marge de sécurité	Évaluation de la performance
Alertes seuils	Accès à la formation

Modalités pratiques

L'employeur formalise les règles différenciées dans sa politique interne.

Élément	Détail
Politique écrite	Document unique avec volets par pays
Justification	Référence aux conventions fiscales applicables
Information	Communication transparente aux salariés
Mise à jour	Révision annuelle selon l'évolution des accords
Consultation	Avis de la délégation du personnel recommandé

Pratiques et recommandations

Rédiger une politique de télétravail comportant un tronc commun (conditions de travail identiques) et des volets spécifiques par pays de résidence (nombre de jours, procédures déclaratives).

Justifier chaque différence de traitement par une référence précise à la convention fiscale ou à l'obligation sociale applicable, pour prévenir tout grief de discrimination.

Garantir que les éléments non liés aux seuils réglementaires (indemnités, équipements, formation, évaluation) restent strictement identiques pour tous les télétravailleurs.

Informer individuellement chaque frontalier des règles spécifiques qui lui sont applicables en fonction de son pays de résidence.

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
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Droits identiques des télétravailleurs

La jurisprudence européenne admet la **différenciation objective** lorsqu'elle est fondée sur des contraintes juridiques distinctes. L'employeur qui appliquerait des règles strictement identiques à tous les frontaliers (par exemple 19 jours pour tous) sans justification opérationnelle exposerait les frontaliers français et belges à une restriction injustifiée de leur droit au télétravail.

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.