

L'employeur peut-il imposer un taux de présence minimale sur site aux frontaliers ?

Réponse courte

Il est possible de définir un taux de présence minimale sur site pour les salariés, y compris les frontaliers, à condition que cette exigence repose sur des critères objectifs, non discriminatoires et justifiés par la nature des fonctions ou les besoins du service. Cette mesure ne doit pas cibler spécifiquement les frontaliers ni être fondée sur la nationalité ou le lieu de résidence, comme précisé dans la fiche sur [durée minimale de présence au Luxembourg](#).

La fixation d'un tel taux doit être formalisée par écrit (contrat, avenant ou politique interne), nécessiter l'accord exprès du salarié en cas de modification substantielle, et être appliquée de manière uniforme à tous les salariés occupant des fonctions comparables. Toute modification collective requiert la consultation préalable de la **délégation du personnel**.

Définition

La fixation d'un **taux de présence minimale** sur site consiste à imposer contractuellement à certains salariés, notamment les frontaliers, une **obligation de présence physique** dans les locaux de l'entreprise pendant un pourcentage déterminé de leur temps de travail. Cette mesure vise à organiser la répartition entre travail sur site et **télétravail**, en tenant compte des nécessités opérationnelles et des spécificités liées au statut de frontalier, comme précisé dans la fiche sur [demandes conflictuelles entre frontaliers et résidents](#).

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, fixer des modalités d'organisation du travail, y compris la présence sur site, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail, des conventions collectives applicables et des contrats individuels de travail. La fixation d'un taux de présence minimale doit reposer sur des critères objectifs, non discriminatoires et justifiés par la nature des fonctions exercées ou les besoins du service. Il est interdit de fonder une telle exigence exclusivement sur la qualité de frontalier, toute distinction fondée sur la nationalité ou le lieu de résidence étant prohibée par l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

La définition d'un taux de présence minimale doit être formalisée par écrit, soit dans le contrat de travail, soit par voie d'avenant, soit dans une politique interne dûment portée à la connaissance des salariés.

Élément	Détail
Modification substantielle	Toute modification substantielle des conditions de travail, notamment la limitation du recours au télétravail, nécessite l'accord exprès du salarié concerné.
L'employeur doit veiller	L'employeur doit veiller à ce que la mesure soit proportionnée, justifiée par les nécessités de service et appliquée de manière uniforme à l'ensemble des salariés occupant des fonctions comparables, indépendamment de leur statut de frontalier.
Consultation préalable	La consultation préalable de la délégation du personnel est requise en cas de modification collective des modalités de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de fonder la fixation d'un taux de présence minimale sur des critères objectifs tels que la nécessité de présence pour des tâches spécifiques, la confidentialité des données, ou la coordination d'équipe. L'employeur doit éviter toute mention explicite visant uniquement les frontaliers, afin d'écartier tout risque de discrimination. Il convient d'**informer** clairement les salariés des modalités applicables et de **prévoir** des exceptions motivées par des circonstances particulières (santé, situation familiale, etc.). La traçabilité des présences doit respecter la législation sur la protection des données personnelles.

Cadre juridique

La fixation d'un taux de présence minimale sur site relève du pouvoir d'organisation de l'employeur, encadré par les articles [L.121-1](#), [L.121-4](#), [L.121-7](#) et [L.241-1](#) du Code du travail. Toute mesure discriminatoire fondée sur la nationalité ou le lieu de résidence est prohibée. Le recours au télétravail est régi par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendu par règlement grand-ducal, qui impose le volontariat et l'accord écrit du salarié. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire en cas de modification collective des conditions de travail (article [L.414-3](#) du Code du travail).

L'employeur doit s'abstenir de toute mesure qui viserait spécifiquement les frontaliers sous peine de nullité de la clause et d'engagement de sa responsabilité pour discrimination. Toute fixation d'un taux de présence minimale doit être justifiée par des nécessités objectives et appliquée de manière identique à tous les salariés concernés par la même fonction ou le même service.

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.