

Le télétravail frontalier peut-il figurer dans le plan de mobilité durable ?

Réponse courte

Le télétravail frontalier peut effectivement figurer dans le **plan de mobilité durable** de l'entreprise au Luxembourg. La réduction des déplacements domicile-travail constitue un objectif central de toute politique de mobilité, et le télétravail des frontaliers contribue directement à la **diminution de l'empreinte carbone** liée aux trajets transfrontaliers quotidiens. Un frontalier qui télétravaille 34 jours par an peut éviter jusqu'à **6 800 km** de déplacements pendulaires (à 200 km aller-retour), comme précisé dans la fiche sur [impact du télétravail frontalier sur les aides à l'emploi](#).

L'intégration du télétravail dans le plan de mobilité doit toutefois respecter les **seuils fiscaux et sociaux** applicables et ne peut pas servir de justification pour dépasser les quotas réglementaires de **34 jours** (France/Belgique) ou **19 jours** (Allemagne). Le plan de mobilité durable n'a pas de valeur normative en matière de droit du travail.

Définition

Le **plan de mobilité durable** est un outil de gestion des déplacements professionnels et domicile-travail visant à réduire l'impact environnemental de l'entreprise. Au Luxembourg, il peut être intégré aux engagements RSE de l'entreprise et valorisé dans le cadre du label ESR (Entreprise Socialement Responsable) de l'INDR. Le télétravail frontalier y figure comme une mesure de **réduction des trajets** pendulaires, comme précisé dans la fiche sur [dépassement du seuil fiscal en France](#).

Conditions d'exercice

L'intégration du télétravail frontalier dans le plan de mobilité respecte un cadre précis.

Condition	Détail
Respect des seuils fiscaux	34 jours (FR/BE), 19 jours (DE)
Respect du seuil social	< 49 % du temps de travail
Formalisation	Mention dans le plan de mobilité de l'entreprise
Mesure de l'impact	Calcul des km économisés et CO2 évité
Volontariat	Le télétravail reste basé sur l'accord mutuel

Modalités pratiques

L'employeur valorise le télétravail frontalier dans sa démarche de mobilité durable.

Élément	Détail
Indicateurs	Nombre de trajets évités, km économisés, CO2 réduit
Reporting RSE	Intégration dans le rapport annuel de durabilité
Label ESR	Valorisation dans la candidature INDR
Communication	Sensibilisation des salariés à l'impact environnemental
Complémentarité	Associer au covoiturage et transports en commun

Pratiques et recommandations

Inclure le télétravail frontalier comme mesure phare du plan de mobilité, en quantifiant les trajets transfrontaliers évités et les émissions de CO2 réduites.

Distinguer clairement la dimension mobilité durable et la dimension réglementaire du télétravail, pour éviter de justifier un dépassement de seuil par des objectifs environnementaux.

Compléter le dispositif de télétravail par d'autres mesures de mobilité (covoiturage, abonnement transports en commun, véhicules électriques) pour maximiser l'impact global.

Communiquer les résultats du plan de mobilité aux salariés frontaliers pour renforcer leur adhésion au dispositif de télétravail encadré.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail au Luxembourg
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de télétravail (34 et 19 jours)
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale
Loi du 23 décembre 2016 (Pacte Climat)	Engagement environnemental des entreprises

Le plan de mobilité durable ne crée aucune **obligation juridique supplémentaire** en matière de télétravail. Il valorise une pratique existante sans modifier les droits et obligations des parties. L'employeur ne peut pas invoquer son plan de mobilité pour imposer le télétravail à un salarié qui ne le souhaite pas.

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.