

Le frontalier en télétravail bénéficie-t-il des mêmes primes que les salariés sur site ?

Réponse courte

Oui, le salarié frontalier en télétravail a droit aux **mêmes primes** et avantages salariaux que les salariés travaillant sur site, en application du principe d'**égalité de traitement** consacré par l'article L.251-1 du **Code du travail**. Le mode d'exécution du travail (présentiel ou télétravail) ne peut justifier une **différence de rémunération** à travail égal et compétences égales, comme précisé dans la fiche sur avantages sociaux pour le frontalier en télétravail.

Définition

Le principe d'**égalité de rémunération** impose que les salariés placés dans une situation comparable perçoivent une rémunération identique, incluant le salaire de base, les primes (performance, ancienneté, assiduité), les avantages en nature et les accessoires de salaire. Ce principe s'applique indépendamment du **lieu d'exécution** du travail, comme précisé dans la fiche sur accès aux activités sociales de l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'égalité de traitement couvre l'ensemble des éléments de rémunération.

Élément de rémunération	Droit du frontalier en télétravail
Prime de performance	Identique, évaluée sur les mêmes critères objectifs
Prime d'ancienneté	Identique, calculée sur la même base
13e mois / gratification	Identique aux conditions de la convention collective
Prime de transport	Peut être adaptée au mode de déplacement effectif
Chèques-repas	Droit pour chaque jour de travail effectif
Participation aux bénéfices	Identique aux salariés sur site

Modalités pratiques

L'employeur doit garantir l'égalité de rémunération.

Élément	Détail
Auditer les primes	Vérifier qu'aucune prime n'est conditionnée à la présence physique
Adapter les critères	Remplacer les critères de présence par des critères de performance
Documenter les différences	Justifier objectivement toute différence de traitement
Réviser les politiques	Mettre à jour les politiques de rémunération pour inclure le télétravail
Communiquer	Informar les salariés des critères d'attribution des primes

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **réviser** les politiques de primes pour s'assurer qu'aucun critère ne discrimine indirectement les télétravailleurs frontaliers. L'employeur doit **substituer** les critères de présence physique par des indicateurs de performance objectifs et mesurables. Toute **différence** de traitement doit être justifiée par un motif objectif et proportionné, documenté par écrit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.242-1</u> du Code du travail	Égalité de rémunération
Art. <u>L.242-2</u> du Code du travail	Éléments constitutifs de la rémunération
Convention du 20 octobre 2020	Égalité des droits des télétravailleurs
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions du contrat de travail

Une prime d'assiduité conditionnée exclusivement à la présence physique dans les locaux est discriminatoire envers les télétravailleurs. L'employeur s'expose à une action en justice pour discrimination et au paiement rétroactif des primes non versées.

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.