

# L'employeur peut-il fixer des objectifs spécifiques pour les télétravailleurs frontaliers ?

## Réponse courte

L'employeur peut fixer des **objectifs professionnels** aux télétravailleurs frontaliers, mais ceux-ci doivent être **équivalents** à ceux des salariés occupant des fonctions comparables en présentiel. Le principe d'égalité de traitement prévu par l'article L.251-1 du Code du travail interdit de fixer des objectifs plus contraignants ou différents au seul motif que le salarié exerce une partie de son activité en télétravail depuis la France, la Belgique ou l'Allemagne, comme précisé dans la fiche sur adaptation des objectifs de performance pour les frontaliers.

La convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** précise que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et obligations que les autres salariés, notamment en matière de **charge de travail**, de critères d'évaluation et d'accès à la formation. Des objectifs adaptés aux modalités du télétravail sont toutefois admis si une **justification objective** liée à l'organisation du travail existe.

## Définition

Les **objectifs spécifiques** désignent les indicateurs de performance ou les résultats attendus définis par l'employeur pour évaluer l'activité du salarié. Dans le contexte du télétravail frontalier, la question porte sur la possibilité de différencier ces objectifs en fonction du mode de travail (présentiel ou distance) ou du statut de frontalier du salarié, comme précisé dans la fiche sur évaluation du frontalier sur des critères de présence.

## Conditions d'exercice

La fixation d'objectifs pour les télétravailleurs frontaliers respecte les principes suivants.

Principe	Application
<b>Égalité de traitement</b>	Objectifs équivalents à ceux des salariés en présentiel
<b>Non-discrimination</b>	Pas de critères liés au lieu de résidence
<b>Charge de travail</b>	Identique quel que soit le lieu de travail
<b>Adaptation admise</b>	Objectifs ajustés aux contraintes du télétravail (ex. disponibilité)
<b>Évaluation</b>	Critères transparents et communiqués à l'avance

## Modalités pratiques

L'employeur structure la fixation des objectifs pour les télétravailleurs frontaliers.

Élément	Détail
Entretien annuel	Fixer les objectifs lors de l'entretien d'évaluation
Critères mesurables	Résultats quantifiables, non liés au temps de présence
Feedback régulier	Points d'avancement réguliers avec le manager
Outils de suivi	Plateforme de gestion de projets accessible à distance
Documentation	Objectifs formalisés par écrit et signés

## Pratiques et recommandations

**Définir** des objectifs fondés sur les résultats et les livrables plutôt que sur le temps de présence, ce qui est plus adapté au contexte du télétravail transfrontalier.

**Appliquer** les mêmes critères d'évaluation aux télétravailleurs frontaliers et aux salariés en présentiel, en veillant à ce que le lieu de travail ne soit jamais un facteur d'appréciation.

**Former** les managers à l'évaluation de la performance en contexte hybride, en insistant sur l'importance de critères objectifs et mesurables.

**Prévoir** des points d'avancement réguliers pour maintenir le lien entre le manager et le télétravailleur frontalier et ajuster les objectifs si nécessaire.

## 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 interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Droits identiques des télétravailleurs (art. 9)
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. <u>L.312-9</u> du Code du travail	Droit à la déconnexion

Le recours à des **indicateurs de disponibilité** ou de connexion comme critères d'évaluation doit être encadré par l'article L.261-1 du Code du travail sur la surveillance des salariés. L'employeur ne peut pas imposer une surveillance permanente du télétravailleur frontalier sous couvert d'évaluation de la performance.

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.