

Comment gérer les demandes de télétravail conflictuelles entre frontaliers et résidents ?

Réponse courte

L'employeur doit traiter les demandes de télétravail des frontaliers et des résidents selon des **critères objectifs identiques**, sans discrimination liée au lieu de résidence (Art. L.251-1 du Code du travail). Toutefois, les **contraintes légales** spécifiques aux frontaliers (seuils fiscaux de **34 jours** FR/BE, **19 jours** DE, seuil de sécurité sociale de **49 %**) peuvent justifier un traitement différencié objectivement fondé, comme précisé dans la fiche sur taux de présence minimale sur site pour les frontaliers.

Définition

Les **demandes conflictuelles** de télétravail surviennent lorsque l'employeur ne peut accorder le télétravail à tous les salariés qui le demandent, ou lorsque les conditions d'accès diffèrent entre frontaliers et résidents. Le traitement de ces demandes doit concilier le principe d'**égalité de traitement** avec les contraintes réglementaires propres à chaque statut, comme précisé dans la fiche sur plafonds de télétravail différents selon le pays.

Conditions d'exercice

L'employeur doit appliquer des critères d'attribution transparents.

Critère	Application
Nature du poste	Éligibilité fondée sur les fonctions exercées, non sur le statut
Ancienneté	Critère objectif en cas de concurrence entre demandes
Contraintes familiales	Prise en compte équitable pour tous les salariés
Contraintes légales	Limitation du nombre de jours pour les frontaliers (seuils)
Organisation du service	Rotation équitable des jours de télétravail

Modalités pratiques

L'employeur doit formaliser la politique d'attribution du télétravail.

Élément	Détail
Rédiger une politique	Définir les critères d'éligibilité et d'attribution par écrit
Communiquer	Diffuser la politique à l'ensemble des salariés
Traiter équitablement	Appliquer les mêmes critères à tous, avec ajustements légaux
Motiver les refus	Justifier tout refus par des critères objectifs
Prévoir un recours	Permettre au salarié de contester un refus auprès de la DRH

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser** une politique de télétravail transparente distinguant les critères d'éligibilité (identiques pour tous) des contraintes réglementaires (spécifiques aux frontaliers). L'employeur doit **expliquer** aux résidents que la limitation du télétravail des frontaliers résulte d'obligations légales et non d'un traitement préférentiel. Le **dialogue social** avec la délégation du personnel contribue à l'acceptation collective de la politique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Convention du 20 octobre 2020	Modalités de mise en oeuvre du télétravail
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de tolérance pour les frontaliers
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale

Une politique de télétravail accordant systématiquement plus de jours aux résidents qu'aux frontaliers, sans justification légale, constitue une discrimination fondée sur la résidence. Inversement, la limitation objective des jours de télétravail des frontaliers pour respecter les seuils fiscaux et sociaux est légitime.

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.