

Quelles mesures l'employeur doit-il prendre en cas de pandémie pour les frontaliers ?

Réponse courte

En cas de pandémie, l'employeur peut imposer le télétravail à l'ensemble de ses salariés, y compris les frontaliers, au titre de son **obligation de sécurité** (Art. L.312-1 du Code du travail). Des accords bilatéraux exceptionnels peuvent suspendre temporairement les **seuils fiscaux** et de **sécurité sociale**, comme ce fut le cas pendant la crise du COVID-19. En l'absence d'accord spécifique, les seuils habituels (**34 jours** FR/BE, **19 jours** DE) restent applicables, comme précisé dans la fiche sur télétravail frontalier dans le plan de mobilité durable.

Définition

Une **situation de pandémie** constitue un cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles pouvant justifier la mise en place obligatoire du télétravail pour l'ensemble des salariés, indépendamment des dispositions contractuelles. Cette situation déroge temporairement au principe de **volontariat** du télétravail consacré par la Convention du 20 octobre 2020, comme précisé dans la fiche sur maintien de salaire en cas de maladie pendant le télétravail.

Conditions d'exercice

Les mesures applicables dépendent de l'existence d'accords bilatéraux exceptionnels.

Situation	Régime applicable
Accord bilatéral en vigueur	Neutralisation des jours de télétravail imposés pour le calcul des seuils
Pas d'accord bilatéral	Application des seuils habituels malgré la pandémie
Télétravail imposé	L'employeur peut l'imposer sans avenant au titre de la sécurité
Équipements	L'employeur doit fournir les moyens nécessaires au télétravail
Suivi des seuils	Obligation de monitoring renforcé en période de crise

Modalités pratiques

L'employeur doit anticiper les situations de crise sanitaire.

Élément	Détail
Élaborer un plan	Préparer un plan de continuité incluant le télétravail généralisé
Vérifier les accords	Surveiller la publication d'accords bilatéraux exceptionnels
Communiquer	Informers les salariés frontaliers des règles applicables en période de crise
Fournir les équipements	Prévoir des équipements de télétravail pour l'ensemble du personnel
Documenter	Conservir les preuves de la situation de force majeure

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **préparer** un plan de continuité d'activité prévoyant le passage au télétravail généralisé en cas de crise. L'employeur doit **suivre** l'actualité des accords bilatéraux exceptionnels et **adapter** en temps réel la gestion des seuils. La **communication** proactive auprès des salariés frontaliers sur les règles applicables en période de crise est essentielle pour éviter les incompréhensions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité justifiant le télétravail imposé
Convention du 20 octobre 2020	Dérogation en cas de force majeure
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de tolérance et accords exceptionnels
Règlement (CE) 883/2004	Coordination de la sécurité sociale
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 %

Les accords bilatéraux exceptionnels conclus pendant la crise du COVID-19 ne sont plus en vigueur. En cas de nouvelle pandémie, de nouveaux accords devront être négociés entre les États concernés. Il est prudent de ne pas présumer leur reconduction automatique.

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.