

Un accord entre entreprises peut-il encadrer le télétravail frontalier ?

Réponse courte

Un **accord inter-entreprises** ne peut pas modifier les seuils fiscaux et sociaux applicables au télétravail frontalier, qui relèvent de conventions bilatérales entre États souverains. En revanche, des entreprises d'un même groupe ou d'un même secteur d'activité peuvent conclure des accords pour **harmoniser leurs pratiques** de gestion du télétravail transfrontalier et mutualiser certaines ressources (outils de suivi, expertise juridique, veille réglementaire), comme précisé dans la fiche sur [convention tripartite pour le télétravail frontalier](#).

Ces accords peuvent porter sur les **modèles d'avenants**, les outils de décompte des jours, la formation mutualisée des managers ou le partage de bonnes pratiques. Ils n'ont toutefois aucune valeur normative supérieure à la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 et ne peuvent déroger aux seuils de **34 jours** (France/Belgique), **19 jours** (Allemagne) ou **49 %** (sécurité sociale).

Définition

L'**accord inter-entreprises** en matière de télétravail frontalier est une convention conclue entre plusieurs employeurs pour coordonner leurs pratiques de gestion du télétravail transfrontalier. Il ne constitue pas une convention collective au sens du Code du travail luxembourgeois et n'a pas de **force obligatoire** au-delà des parties signataires. Il s'apparente à une charte de bonnes pratiques, comme précisé dans la fiche sur [politique de télétravail frontalier pour l'ensemble du groupe](#).

Conditions d'exercice

L'accord inter-entreprises s'inscrit dans un cadre limité.

Possible	Impossible
Harmonisation des pratiques	Modification des seuils fiscaux
Mutualisation d'outils	Dérogation aux conventions bilatérales
Modèles d'avenants communs	Modification du seuil de 49 %
Formation mutualisée	Engagement des administrations fiscales
Partage de veille juridique	Substitution à la convention interprofessionnelle

Modalités pratiques

La mise en place d'un accord inter-entreprises suit une démarche structurée.

Élément	Détail
Périmètre	Définir les entreprises participantes et le champ d'application
Objet	Harmonisation des pratiques, pas de création de normes
Durée	Limitée avec clause de révision annuelle
Gouvernance	Comité de pilotage avec représentants de chaque entreprise
Conformité	Vérification par chaque entreprise de la conformité aux textes

Pratiques et recommandations

Limiter l'objet de l'accord aux aspects opérationnels (outils, modèles, formation) sans chercher à créer de nouvelles obligations en matière de seuils ou de déclarations.

Associer les délégations du personnel de chaque entreprise à l'élaboration de l'accord pour renforcer sa légitimité et faciliter sa mise en oeuvre.

Mutualiser les ressources de veille juridique sur l'évolution des conventions fiscales et de l'accord-cadre européen pour réduire les coûts de conformité.

Réviser l'accord annuellement pour l'adapter aux évolutions réglementaires et aux retours d'expérience des entreprises participantes.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre normatif du télétravail au Luxembourg
Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail	Organisation du télétravail
Conventions fiscales bilatérales	Seuils fiscaux non modifiables par accord privé
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour la sécurité sociale

Un accord inter-entreprises ne peut pas **se substituer aux obligations individuelles** de chaque employeur. Chaque entreprise reste responsable de ses propres déclarations au CCSS, du suivi des jours de télétravail et de la conformité de ses avenants contractuels. L'accord ne crée qu'un cadre de coopération volontaire.

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.