

Le frontalier en télétravail peut-il être mis en chômage technique ?

Réponse courte

Un frontalier en télétravail peut être mis en **chômage technique** (chômage partiel) dans les mêmes conditions qu'un salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise au Luxembourg. Le **droit luxembourgeois** s'applique au contrat de travail, y compris pour les dispositifs de chômage partiel prévus aux articles L.511-1 et suivants du Code du travail. Le lieu d'exécution du travail (domicile à l'étranger) ne modifie pas l'éligibilité au dispositif, comme précisé dans la fiche sur chômage partiel pour le frontalier en télétravail.

L'indemnité de chômage partiel est versée par l'**employeur** et remboursée par le Fonds pour l'emploi. Le frontalier en télétravail bénéficie des mêmes droits que les salariés résidents, conformément au principe d'**égalité de traitement**.

Définition

Le **chômage technique** (ou chômage partiel) est un dispositif prévu par les articles L.511-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois, permettant à un employeur de réduire temporairement le temps de travail de ses salariés en cas de difficultés économiques conjoncturelles, de force majeure ou de circonstances exceptionnelles. Le salarié perçoit une **indemnité compensatoire** pour les heures non travaillées, financée par le Fonds pour l'emploi, comme précisé dans la fiche sur maintien de salaire en cas de maladie pendant le télétravail.

Conditions d'exercice

La mise en chômage partiel d'un frontalier télétravailleur est soumise aux conditions générales du dispositif.

Condition	Détail
Autorisation préalable	Obtenir l'autorisation du Comité de conjoncture (Art. <u>L.511-2</u>)
Motif légitime	Difficultés conjoncturelles, force majeure ou restructuration
Contrat luxembourgeois	Le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail soumis au droit luxembourgeois
Égalité de traitement	Le frontalier en télétravail ne peut être exclu du dispositif en raison de son lieu de résidence (Art. <u>L.251-1</u>)
Information préalable	Informers la délégation du personnel et les salariés concernés

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre la procédure standard de demande de chômage partiel.

Élément	Détail
Demande au Comité de conjoncture	Introduire la demande motivée auprès du Comité de conjoncture via l' ADEM
Plan de maintien dans l'emploi	Présenter un plan de maintien dans l'emploi si requis
Calcul de l'indemnité	Indemnité égale à 80 % du salaire brut normal pour les heures non travaillées
Déclaration <u>CCSS</u>	Maintenir les déclarations sociales avec mention du chômage partiel
Suivi des jours	Distinguer les jours de télétravail effectif des jours de chômage partiel dans le décompte des seuils

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **distinguer clairement** dans la documentation les périodes de télétravail effectif et les périodes de chômage partiel, car seules les premières sont comptabilisées dans les seuils fiscaux et de sécurité sociale.

L'employeur doit **informer** le frontalier des conséquences du chômage partiel sur sa situation fiscale dans son pays de résidence. Une **coordination** avec le service paie est indispensable pour assurer la cohérence entre les déclarations sociales et fiscales. Il convient de **vérifier** que le chômage partiel n'entraîne pas un dépassement involontaire des seuils de télétravail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.511-1</u> à <u>L.511-28</u> du Code du travail	Régime du chômage partiel
Art. <u>L.511-2</u> du Code du travail	Autorisation du Comité de conjoncture
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Principe de non-discrimination et égalité de traitement
Règlement (CE) 883/2004	Coordination des régimes de sécurité sociale
Convention du 20 octobre 2020	Cadre général du télétravail au Luxembourg

Les jours de chômage partiel ne sont pas considérés comme des jours de télétravail au sens des conventions fiscales bilatérales. Cette distinction est essentielle pour le décompte des seuils fiscaux (34 jours FR/BE, 19 jours DE) et doit être clairement documentée.

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.