

# Comment rédiger une politique de télétravail frontalier pour l'ensemble du groupe ?

## Réponse courte

La rédaction d'une politique de télétravail frontalier pour un groupe nécessite de concilier un **cadre commun** avec les spécificités juridiques de chaque pays de résidence des frontaliers. La politique doit respecter la **Convention du 20 octobre 2020** sur le télétravail, intégrer les seuils fiscaux bilatéraux (**34 jours** pour la France et la Belgique, **19 jours** pour l'Allemagne) et les seuils de sécurité sociale (**49 %** sous l'accord-cadre européen), comme précisé dans la fiche sur [accord entre entreprises pour le télétravail frontalier](#).

L'employeur doit formaliser cette politique par écrit, la soumettre à l'information de la **délégation du personnel** et s'assurer qu'elle couvre les aspects contractuels, fiscaux, sociaux et opérationnels du télétravail transfrontalier.

## Définition

Une **politique de télétravail frontalier** de groupe est un document-cadre définissant les règles, conditions et procédures applicables au télétravail des salariés résidant dans un pays limitrophe et travaillant pour une ou plusieurs entités du groupe établies au Luxembourg. Elle constitue le socle de référence pour la rédaction des **avenants individuels** au contrat de travail, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail, comme précisé dans la fiche sur [formalisation du contrat de travail](#).

## Conditions d'exercice

La politique de groupe doit couvrir les éléments suivants.

Condition	Détail
<b>Champ d'application</b>	Définir les entités du groupe, les catégories de salariés et les postes éligibles
<b>Seuils fiscaux par pays</b>	Intégrer les seuils spécifiques : 34 jours (FR/BE), 19 jours (DE)
<b>Seuil de sécurité sociale</b>	Respecter le seuil de 49 % (accord-cadre) ou 25 % (règle générale art. 13 Règl. 883/2004)
<b>Formalisme contractuel</b>	Prévoir un avenant écrit obligatoire pour le télétravail régulier (? 10 % du temps)
<b>Consultation</b>	Informé la délégation du personnel de chaque entité (Art. <a href="#">L.414-1</a> )

## Modalités pratiques

La politique de groupe doit structurer les aspects opérationnels suivants.

Élément	Détail
Cadre contractuel	Modèle d'avenant télétravail adapté à chaque pays de résidence
Système de suivi	Outil centralisé de décompte des jours de télétravail par salarié et par pays
Procédure d'alerte	Seuils d'alerte automatiques avant l'atteinte des plafonds fiscaux et sociaux
Indemnisation	Forfait télétravail conforme (jusqu'à 5,20 EUR/jour exonéré)
Équipements	Règles de fourniture et de maintenance du matériel de travail à distance
Droit à la déconnexion	Modalités conformes à l'article <a href="#">L.312-9</a> du Code du travail

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **structurer** la politique en deux niveaux : un socle commun groupe et des annexes pays. L'employeur doit **impliquer** les directions RH locales dans la rédaction pour garantir l'adéquation avec les réalités terrain. La politique doit être **révisée annuellement** pour intégrer les évolutions réglementaires. Il est conseillé de **prévoir** une procédure de dérogation encadrée pour les situations exceptionnelles et de **former** l'ensemble des managers aux règles applicables.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020	Cadre général du télétravail au Luxembourg
Art. <a href="#">L.121-4</a> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. <a href="#">L.312-9</a> du Code du travail	Droit à la déconnexion
Art. <a href="#">L.414-1</a> du Code du travail	Information de la délégation du personnel
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour le télétravail transfrontalier
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de tolérance fiscale par pays

Une politique de groupe incohérente ou lacunaire expose chaque entité à des redressements fiscaux et sociaux indépendants. La harmonisation des règles au niveau groupe ne dispense pas chaque entité de ses obligations propres en tant qu'employeur au sens du droit luxembourgeois.

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.