

Comment organiser les permanences et astreintes en télétravail transfrontalier ?

Réponse courte

L'organisation des permanences et astreintes pour les frontaliers en télétravail doit respecter le **Code du travail** luxembourgeois, notamment les dispositions sur le temps de travail et le **droit à la déconnexion** (Art. [L.312-9](#)). L'astreinte à domicile depuis le pays de résidence constitue du temps de travail dès lors que le salarié doit intervenir, ce qui impacte le décompte des **seuils de télétravail**, comme précisé dans la fiche sur [badgeage et pointage des heures en télétravail](#).

L'employeur doit formaliser les conditions des permanences dans l'**avenant télétravail** et veiller à ce que les heures d'astreinte avec intervention soient comptabilisées comme jours de télétravail dans le pays de résidence.

Définition

L'**astreinte** est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente de l'employeur, doit rester joignable pour intervenir en cas de besoin. En droit luxembourgeois, le temps d'intervention pendant l'astreinte constitue du **temps de travail effectif**. La **permanence** implique une présence continue du salarié, même à distance, et constitue intégralement du temps de travail au sens de l'article [L.211-2](#) du Code du travail, comme précisé dans la fiche sur [droit à la déconnexion en télétravail](#).

Conditions d'exercice

L'organisation des astreintes en télétravail transfrontalier doit respecter les conditions suivantes.

Condition	Détail
Base contractuelle	Prévoir les astreintes dans le contrat ou l'avenant télétravail (Art. L.121-4)
Repos journalier	Respecter le repos minimum de 11 heures consécutives
Repos hebdomadaire	Garantir 44 heures de repos hebdomadaire consécutif
Droit à la déconnexion	Respecter les modalités prévues par l'article L.312-9
Décompte des seuils	Comptabiliser les interventions en astreinte comme jours de télétravail

Modalités pratiques

L'employeur doit structurer l'organisation des astreintes en tenant compte de la dimension transfrontalière.

Élément	Détail
Planning d'astreinte	Communiquer le planning au moins 15 jours à l'avance
Compensation	Prévoir une indemnité d'astreinte conforme à la convention collective applicable
Suivi des interventions	Documenter chaque intervention (heure, durée, lieu) pour le décompte des seuils
Outils techniques	Fournir les équipements nécessaires à l'intervention à distance
Impact sur les seuils	Toute journée avec intervention depuis le domicile compte comme jour de télétravail

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **distinguer** clairement les périodes d'astreinte sans intervention (non comptabilisées) et les interventions effectives (comptabilisées comme télétravail). L'employeur doit **limiter** la fréquence des astreintes pour respecter l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Une **rotation équitable** entre les salariés résidents et frontaliers est conseillée pour éviter toute discrimination. Il convient de **vérifier** régulièrement que le cumul des jours d'astreinte avec intervention ne fait pas dépasser les seuils fiscaux et de sécurité sociale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-2 du Code du travail	Définition du temps de travail
Art. L.312-9 du Code du travail	Droit à la déconnexion
Art. L.121-4 du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Art. L.251-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Convention du 20 octobre 2020	Cadre général du télétravail
Conventions fiscales bilatérales	Seuils de tolérance (34 jours FR/BE, 19 jours DE)

Une astreinte avec intervention effectuée depuis le domicile à l'étranger est comptabilisée comme un jour de télétravail, même si l'intervention est brève. L'employeur doit en tenir compte dans le suivi global des seuils du salarié frontalier.

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.