

L'employeur peut-il évaluer un frontalier sur des critères de localisation ?

Réponse courte

L'employeur **ne peut pas** utiliser la localisation géographique du salarié comme critère d'évaluation de sa performance professionnelle. Le principe d'**égalité de traitement** prévu par l'article L.251-1 du Code du travail impose que les critères d'évaluation soient identiques pour tous les salariés, indépendamment de leur lieu de résidence ou du recours au télétravail. La convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** confirme expressément cette égalité pour les télétravailleurs, comme précisé dans la fiche sur évaluation du frontalier sur des critères de présence.

En revanche, l'employeur peut légitimement **vérifier le respect du lieu de travail** convenu (Luxembourg ou domicile) à des fins de conformité fiscale et sociale, sans que cette vérification constitue un critère d'évaluation de la performance. Le **temps de présence au bureau** ne peut pas servir d'indicateur de productivité pour différencier les frontaliers des résidents.

Définition

Les **critères de localisation** désignent tout élément d'évaluation lié au lieu physique d'exercice de l'activité du salarié. Utiliser la présence au bureau ou le temps passé au Luxembourg comme facteur d'appréciation de la performance constitue une **discrimination indirecte** envers les télétravailleurs frontaliers, interdite par l'article L.251-1 du Code du travail, comme précisé dans la fiche sur surveillance des salariés en télétravail.

Conditions d'exercice

La distinction entre vérification de conformité et évaluation de performance est essentielle.

Admis	Interdit
Vérification du lieu de travail (conformité fiscale)	Notation sur la présence physique
Contrôle des horaires convenus	Prime liée au temps passé au bureau
Suivi des jours par pays (seuils)	Évaluation dégradée pour télétravail
Respect du planning prévu	Classement des salariés par taux de présence

Modalités pratiques

L'employeur structure l'évaluation de manière non discriminatoire.

Élément	Détail
Critères d'évaluation	Résultats, compétences, objectifs atteints
Grille commune	Identique pour tous les salariés du même poste
Entretien annuel	Mêmes modalités pour frontaliers et résidents
Feedback	Basé sur la qualité du travail, pas sur la localisation
Documentation	Traçabilité des critères appliqués

Pratiques et recommandations

Exclure explicitement tout critère lié à la localisation ou au temps de présence physique dans les grilles d'évaluation de la performance.

Former les managers à évaluer les résultats et les compétences plutôt que la présence, en insistant sur l'interdiction de pénaliser le recours au télétravail.

Distinguer clairement le suivi des jours de télétravail (obligation de conformité) et l'évaluation de la performance (qui ne peut pas intégrer ce critère).

Documenter les critères d'évaluation appliqués pour démontrer, en cas de contestation, l'absence de discrimination liée au lieu de résidence.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Droits identiques des télétravailleurs (art. 9)
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Encadrement de la surveillance des salariés
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail

Un salarié frontalier qui constaterait une **évaluation dégradée** liée à son recours au télétravail pourrait saisir le tribunal du travail pour discrimination. L'employeur devrait alors démontrer que les critères d'évaluation appliqués étaient objectifs et non liés à la localisation.

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.