

# L'employeur doit-il adapter les objectifs de performance pour les frontaliers en télétravail ?

## Réponse courte

L'employeur n'a pas d'obligation légale spécifique d'**adapter les objectifs de performance** en raison du télétravail d'un frontalier. Cependant, le principe d'**égalité de traitement** (Art. L.251-1 du Code du travail) impose que les critères d'évaluation soient identiques à ceux des salariés en présentiel. L'employeur ne peut ni défavoriser ni avantager un frontalier en télétravail dans la fixation de ses objectifs, comme précisé dans la fiche sur objectifs spécifiques pour les télétravailleurs frontaliers.

La Convention du 20 octobre 2020 précise que le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière d'**évaluation professionnelle** et de **développement de carrière** que les autres salariés.

## Définition

Les **objectifs de performance** désignent les résultats attendus d'un salarié sur une période donnée, fixés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation ou par des indicateurs mesurables. En droit luxembourgeois, leur fixation relève du pouvoir de direction de l'employeur, encadré par le principe d'**égalité de traitement** et l'interdiction de toute **discrimination** fondée sur les conditions de travail, comme précisé dans la fiche sur évaluation du frontalier sur des critères de présence.

## Conditions d'exercice

La fixation des objectifs pour un frontalier en télétravail doit respecter les principes suivants.

Condition	Détail
<b>Égalité de traitement</b>	Mêmes critères d'évaluation que les salariés en présentiel (Art. <u>L.251-1</u> )
<b>Non-discrimination</b>	Interdiction de pénaliser un salarié en raison de son statut de télétravailleur
<b>Objectifs mesurables</b>	Fixer des objectifs quantifiables, indépendants du lieu de travail
<b>Entretien d'évaluation</b>	Garantir l'accès à l'entretien d'évaluation, y compris à distance
<b>Charge de travail</b>	Veiller à ce que la charge de travail soit équivalente à celle d'un salarié en présentiel

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un cadre d'évaluation adapté au contexte du télétravail.

Élément	Détail
<b>Critères objectifs</b>	Privilégier des indicateurs de résultat plutôt que de présence
<b>Suivi régulier</b>	Organiser des points d'avancement réguliers avec le manager
<b>Outils de collaboration</b>	Fournir les outils permettant de suivre l'avancement des objectifs
<b>Entretien annuel</b>	Conduire l'entretien d'évaluation en présentiel ou en visioconférence
<b>Plan de développement</b>	Intégrer le télétravailleur dans les plans de développement de compétences

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **former** les managers à l'évaluation de la performance en mode hybride (présentiel/télétravail). L'employeur doit **documenter** les objectifs fixés et les résultats obtenus de manière identique pour tous les salariés. Il convient de **privilégier** une culture du résultat plutôt qu'une culture de la présence physique. L'employeur doit **veiller** à ce que l'éloignement géographique du frontalier ne conduise pas à un biais négatif dans l'évaluation. En cas de litige, la preuve de l'égalité de traitement incombe à l'employeur.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Principe de non-discrimination et égalité de traitement
<b>Convention du 20 octobre 2020</b>	Droits des télétravailleurs en matière d'évaluation
<b>Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail</b>	Contenu obligatoire du contrat de travail
<b>Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail</b>	Information de la délégation du personnel
<b>Art. <u>L.312-9</u> du Code du travail</b>	Droit à la déconnexion et charge de travail

Un frontalier en télétravail qui estime être discriminé dans la fixation de ses objectifs ou dans son évaluation peut saisir le tribunal du travail. L'employeur doit être en mesure de justifier objectivement les critères retenus.

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.