

L'employeur peut-il autoriser plus de télétravail en hiver ?

Réponse courte

L'employeur peut adapter la **répartition saisonnière** des jours de télétravail en concentrant davantage de jours en période hivernale, à condition de respecter le plafond annuel applicable : **34 jours** pour les frontaliers français et belges, **19 jours** pour les frontaliers allemands. Le seuil fiscal s'apprécie sur l'**année civile entière** (du 1er janvier au 31 décembre) et non par trimestre ou semestre, ce qui permet une répartition inégale.

Cette modulation peut être motivée par des considérations de **sécurité routière** (verglas, neige, brouillard sur les axes transfrontaliers), de bien-être des salariés ou de contribution au plan de mobilité durable. Elle doit être prévue dans l'avenant de **télétravail**, appliquée de manière non discriminatoire entre les frontaliers d'un même pays, et assortie d'un suivi cumulé pour éviter l'épuisement prématuré du quota.

Définition

La **modulation saisonnière du télétravail** est une organisation permettant de concentrer les jours de travail à distance sur certaines périodes de l'année, notamment l'hiver, lorsque les conditions de déplacement sont plus difficiles pour les frontaliers. Cette approche ne modifie pas le quota annuel total mais répartit les jours de manière inégale entre les semestres.

Conditions d'exercice

La modulation saisonnière respecte le cadre réglementaire existant.

Condition	Détail
Quota annuel	Inchangé : 34 jours (FR/BE) ou 19 jours (DE)
Répartition	Plus de jours en hiver, moins en été
Avenant	Doit prévoir la possibilité de modulation
Égalité	Même règle pour tous les frontaliers d'un même pays
Suivi	Compteur annuel inchangé

Modalités pratiques

L'employeur organise la modulation saisonnière de manière structurée.

Élément	Détail
Planning annuel	Répartition prévisionnelle par mois
Période hivernale	Octobre à mars : quota mensuel augmenté
Période estivale	Avril à septembre : quota mensuel réduit
Alerte	Suivi du cumul pour éviter l'épuisement prématuré du quota
Communication	Information en début d'année sur la répartition prévue

Pratiques et recommandations

Établir un planning annuel avec une répartition mensuelle indicative des jours de télétravail, concentrant davantage de jours sur la période hivernale.

Veiller à ne pas épuiser le quota de télétravail avant la fin de l'année, en instaurant un suivi cumulé mensuel avec alertes à mi-parcours.

Motiver la modulation saisonnière par des critères objectifs (sécurité routière, conditions météorologiques, transport) pour éviter toute contestation.

Appliquer la même modulation à tous les frontaliers d'un même pays de résidence pour garantir l'égalité de traitement.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Conventions fiscales bilatérales	Seuils annuels de 34 jours (FR/BE) et 19 jours (DE)
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail au Luxembourg
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité (conditions météo)

La modulation saisonnière ne permet pas de **dépasser le quota annuel** sous prétexte de conditions hivernales difficiles. Si le quota est épuisé en mars, le frontalier ne peut plus télétravailler jusqu'au 1er janvier suivant, sauf à accepter les conséquences fiscales du dépassement.

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.