

Quelles sanctions pénales l'employeur risque-t-il en cas de fraude au télétravail frontalier ?

Réponse courte

L'employeur qui organise ou dissimule un dépassement des seuils de télétravail frontalier s'expose à des **sanctions pénales** pouvant inclure des amendes de **251 à 25 000 EUR** et des peines d'emprisonnement de 8 jours à 1 an, selon les articles L.572-1 à L.572-5 du Code du travail. La fraude aux déclarations sociales auprès du sécurité sociale constitue une infraction distincte, aggravée si elle vise à éluder l'affiliation au régime luxembourgeois.

Définition

La **fraude au télétravail frontalier** désigne toute manœuvre intentionnelle visant à dissimuler le lieu réel d'exécution du travail ou à falsifier le décompte des jours télétravaillés, dans le but d'éviter les conséquences fiscales ou sociales liées au dépassement des **seuils légaux**. Elle se distingue du simple dépassement involontaire par l'élément intentionnel.

Conditions d'exercice

Les infractions susceptibles d'être caractérisées comprennent :

Situation	Qualification
Fausse déclaration des jours	de télétravail auprès du <u>CCSS</u>
Dissimulation du lieu réel	d'exécution du travail
Maintien frauduleux de l'affiliation	luxembourgeoise malgré le dépassement du seuil de 49 %
Non-respect des obligations déclaratives	prévues par l'accord-cadre européen du 1er juillet 2023
Falsification du certificat A1	ou des justificatifs de présence

Modalités pratiques

Les sanctions varient selon la nature de l'infraction :

Infraction	Sanction
Infraction aux dispositions du Code du travail	Amende de 251 à 25 000 EUR (Art. L.572-1)
Récidive dans les 2 ans	Doublement des peines (Art. L.572-4)
Obstacle aux contrôles de l'ITM	Amende et/ou emprisonnement (Art. L.572-3)
Fraude à la sécurité sociale	Sanctions prévues par le Code de la sécurité sociale
Fraude fiscale	Poursuites devant les juridictions compétentes

Pratiques et recommandations

Mettre en place un système fiable et auditable de suivi des jours de télétravail pour chaque frontalier. **Conserver** l'ensemble des justificatifs pendant au moins 5 ans. **Former** les managers et le service RH aux obligations déclaratives et aux risques de non-conformité. **Signaler** immédiatement tout dépassement involontaire aux organismes compétents pour bénéficier d'une régularisation amiable plutôt que de s'exposer à des poursuites.

Cadre juridique

Les sanctions pénales en matière de droit du travail sont prévues par :

Référence	Objet
Articles L.572-1 à L.572-5	Sanctions pénales en droit du travail
Article L.312-1	Obligation générale de sécurité
Règlement (CE) 883/2004, art. 13	Législation sociale applicable en cas de pluriactivité
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % pour le télétravail transfrontalier
Convention fiscale germano-luxembourgeoise	Seuil de tolérance fiscale de 19 jours

La distinction entre erreur de gestion et fraude intentionnelle est déterminante. Un employeur qui met en place un dispositif de suivi sérieux et qui régularise rapidement un dépassement involontaire ne sera généralement pas poursuivi pénalement.

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.