

Comment intégrer ces règles dans un plan de mobilité RH ?

Réponse courte

L'intégration des règles du télétravail frontalier dans un plan de mobilité RH nécessite une approche structurée couvrant les dimensions **fiscale**, **sociale** et **contractuelle**. Le plan doit intégrer les seuils spécifiques par pays (FR : **34 jours**, BE : **34 jours**, DE : **19 jours**), le seuil de sécurité sociale de **49 %** et les obligations déclaratives auprès du CCSS. Chaque situation individuelle doit être documentée.

Définition

Le **plan de mobilité RH** est un dispositif interne de l'entreprise qui organise et encadre les différentes formes de télétravail et de déplacement des salariés. Il intègre les contraintes juridiques, fiscales et sociales propres à chaque pays de résidence des frontaliers et définit les procédures de suivi et de conformité applicables.

Conditions d'exercice

Le plan de mobilité doit couvrir les éléments suivants :

Dimension	Contenu
Cadre contractuel	Avenant télétravail conforme à l'article <u>L.121-4</u>
Seuils fiscaux	Différenciés par pays (19, 34 jours)
Seuils sociaux	49 % (accord-cadre) ou 25 % (régime classique)
Obligations déclaratives	Certificat A1, déclaration <u>CCSS</u> , accord-cadre
Suivi et reporting	Système de décompte des jours par salarié et par pays

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du plan requiert :

Élément	Détail
Cartographier les effectifs	frontaliers par pays de résidence
Définir des quotas	de télétravail adaptés à chaque pays
Mettre en place un outil	de suivi centralisé des jours de télétravail
Paramétrer des alertes	à 80 % et 100 % de chaque seuil
Désigner un référent mobilité	responsable du suivi et de la conformité

Pratiques et recommandations

Structurer le plan de mobilité autour de trois axes : conformité, équité et opérationnalité. **Impliquer** le service juridique, la comptabilité et les managers dans la conception du plan. **Former** l'ensemble des acteurs RH aux spécificités de chaque pays frontalier. **Réviser** le plan annuellement pour intégrer les évolutions législatives et conventionnelles. **Communiquer** clairement le plan à tous les salariés concernés.

Cadre juridique

Le plan de mobilité s'appuie sur :

Référence	Objet
Article L.121-4	Contenu obligatoire du contrat de travail
Article L.261-1	Protection des données personnelles
Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail	Cadre du télétravail
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 % en sécurité sociale
Conventions fiscales bilatérales	Seuils fiscaux par pays

Un plan de mobilité RH bien conçu constitue la meilleure protection contre les risques de redressement. Il doit être considéré comme un outil vivant, régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution des effectifs et de la réglementation.

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.