

Comment informer un nouveau salarié frontalier des règles de télétravail applicables ?

Réponse courte

L'information du nouveau salarié frontalier doit être formalisée dès l'**embauche** et couvrir trois aspects : les **seuils fiscaux** applicables à son pays de résidence (FR : 34 jours, BE : 34 jours, DE : 19 jours), le seuil de **sécurité sociale** de 49 % et les obligations de **formalisation contractuelle**. L'article L.121-4 du Code du travail impose de préciser les conditions de travail dans le contrat.

Définition

L'**obligation d'information** de l'employeur désigne le devoir de communiquer au salarié, de manière claire et complète, les conditions essentielles de sa relation de travail. Pour le frontalier en télétravail, cette obligation s'étend aux spécificités fiscales et sociales liées à la situation transfrontalière, en complément des informations standards prévues à l'article L.121-4 du **Code du travail**.

Conditions d'exercice

L'information doit couvrir les points suivants :

Thème	Contenu
Seuil fiscal applicable	Nombre de jours maximum selon le pays de résidence
Seuil de sécurité sociale	49 % (accord-cadre) ou 25 % (régime classique)
Avenant télétravail	Obligation de formalisation écrite
Suivi des jours	Système de décompte et responsabilités
Conséquences du dépassement	Impact fiscal et social

Modalités pratiques

Le processus d'information doit être structuré :

Élément	Détail
Intégrer un volet télétravail	dans le parcours d'intégration
Remettre un guide synthétique	des règles applicables au pays de résidence
Faire signer un accusé	de réception de l'information
Planifier une session	d'information dédiée avec le service RH
Mettre à disposition	les ressources et contacts utiles

Pratiques et recommandations

Créer un document d'information standardisé par pays de résidence (FR, BE, DE). **Remettre** ce document lors de la signature du contrat ou de l'avenant télétravail. **Organiser** une session de formation dédiée aux spécificités du télétravail frontalier. **Actualiser** les documents d'information à chaque évolution des seuils ou de la réglementation. **Désigner** un interlocuteur RH référent pour les questions liées au télétravail frontalier.

Cadre juridique

L'obligation d'information repose sur :

Référence	Objet
Article L.121-4	Contenu obligatoire du contrat de travail
Article L.121-7	Modification substantielle du contrat
Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail	Information sur le télétravail
Accord-cadre européen du 1er juillet 2023	Seuil de 49 %
Article L.251-1	Égalité de traitement

Un défaut d'information sur les seuils de télétravail peut engager la responsabilité contractuelle de l'employeur si le salarié subit un préjudice fiscal ou social. La traçabilité de l'information délivrée est donc essentielle.

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.