

# Comment l'employeur peut-il encourager le télétravail tout en respectant les seuils légaux ?

## Réponse courte

L'employeur peut maximiser le télétravail frontalier en exploitant pleinement les **seuils disponibles** : jusqu'à **34 jours** pour les frontaliers français et belges, **19 jours** pour les allemands, et jusqu'à **49 %** du temps de travail en sécurité sociale grâce à l'accord-cadre européen. La clé réside dans un système de suivi rigoureux, des alertes automatiques et une planification annuelle adaptée à chaque salarié.

## Définition

L'**optimisation du télétravail frontalier** désigne la démarche de l'employeur visant à offrir le maximum de flexibilité aux salariés frontaliers tout en garantissant le strict respect des seuils fiscaux et sociaux. Cette approche combine une **politique de télétravail** claire, des outils de suivi performants et une communication régulière avec les salariés.

## Conditions d'exercice

L'optimisation repose sur le respect simultané de plusieurs seuils :

Seuil	Limite	Marge d'optimisation
Fiscal FR/BE	34 jours/an	~15 % du temps de travail
Fiscal DE	19 jours/an	~8 % du temps de travail
Sécurité sociale (accord-cadre)	49 %	~112 jours/an
Sécurité sociale (classique)	25 %	~57 jours/an
Télétravail régulier	? 10 %	Avenant obligatoire

## Modalités pratiques

L'employeur peut mettre en oeuvre les mesures suivantes :

Levier	Détail
<b>Adhérer à l'accord-cadre</b>	pour bénéficier du seuil de 49 % au lieu de 25 %
<b>Planifier annuellement</b>	la répartition des jours par salarié et par pays
<b>Déployer un outil de suivi</b>	avec alertes à 80 % et 100 % du seuil
<b>Former les managers</b>	à la gestion des seuils
<b>Communiquer régulièrement</b>	le solde de jours disponibles à chaque salarié

## Pratiques et recommandations

**Adhérer** à l'accord-cadre européen via le [CCSS](#) pour débloquer le seuil de 49 % en sécurité sociale. **Planifier** en début d'année le calendrier de télétravail de chaque frontalier en intégrant les contraintes de seuils. **Responsabiliser** chaque salarié sur le suivi de son propre compteur. **Différencier** les politiques de télétravail par pays de résidence pour exploiter au mieux les seuils applicables. **Réévaluer** annuellement la politique en fonction des évolutions législatives.

## Cadre juridique

L'encouragement du télétravail s'inscrit dans :

Référence	Objet
<b>Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail</b>	Cadre général du télétravail
<b>Accord-cadre européen du 1er juillet 2023</b>	Seuil de 49 % en sécurité sociale
<b>Conventions fiscales bilatérales</b>	Seuils fiscaux par pays
<b>Article <a href="#">L.121-4</a></b>	Contenu obligatoire du contrat de travail
<b>Article <a href="#">L.312-9</a></b>	Formalisation du télétravail

L'accord-cadre européen du 1er juillet 2023 a constitué une avancée majeure en doublant pratiquement le seuil de sécurité sociale. L'employeur qui n'a pas encore adhéré à cet accord prive ses salariés frontaliers d'une flexibilité significative.

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.