

# Un salarié expatrié peut-il télétravailler à l'étranger selon le droit du travail luxembourgeois ?

## Réponse courte

Un salarié expatrié peut télétravailler à l'étranger selon le droit du travail luxembourgeois, à condition d'obtenir l'**accord exprès et écrit** de l'employeur, formalisé dans le contrat d'expatriation ou par un avenant. Cet accord doit préciser le lieu, la durée, les modalités de contrôle de l'activité et les conditions de retour éventuel au Luxembourg.

L'employeur doit garantir le maintien du **lien de subordination**, la sécurité des données, la conformité des équipements et la couverture en matière d'accidents du travail. Toutes les modalités doivent être formalisées par écrit, et il est impératif d'évaluer les conséquences sur la **couverture sociale**, la fiscalité et la protection des données avant de mettre en place le télétravail à l'étranger.

## Définition

Un **salarié expatrié** est un travailleur envoyé par un employeur établi au Luxembourg pour exercer son activité professionnelle dans un pays étranger, dans le cadre d'un contrat de travail de droit luxembourgeois ou d'un avenant d'expatriation. Le **télétravail à l'étranger** désigne l'exécution, par ce salarié, de ses tâches professionnelles à distance, depuis un lieu situé hors du territoire luxembourgeois, que ce soit dans le pays d'expatriation ou dans un autre État.

Le télétravail implique l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour accomplir les missions prévues au contrat, tout en maintenant le lien de subordination avec l'employeur luxembourgeois. Cette modalité de travail doit être distinguée du détachement, qui obéit à des règles spécifiques.

## Questions fréquentes

### Faut-il évaluer les conséquences sociales du télétravail à l'étranger ?

Oui, il est impératif d'évaluer les conséquences sur la couverture sociale (formulaire A1, règle des 25% pluriactivité), la fiscalité et la protection des données avant de mettre en place le télétravail à l'étranger. Cette analyse préalable conditionne la régularité du dispositif.

### Le lien de subordination est-il maintenu en télétravail à l'étranger ?

Oui, le maintien du lien de subordination est essentiel et conditionne la régularité du dispositif. L'employeur conserve son pouvoir de direction et de contrôle, et le salarié reste soumis aux instructions et au règlement intérieur de l'entreprise luxembourgeoise pendant le télétravail.

### Quelles obligations pour formaliser le télétravail à l'étranger ?

L'employeur doit garantir le maintien du lien de subordination, la sécurité des données, la conformité des équipements et la couverture en matière d'accidents du travail. Toutes les modalités doivent être formalisées par écrit avant la mise en place du télétravail.

### **Quels équipements l'employeur doit-il fournir ?**

L'employeur doit fournir des équipements conformes (ordinateur, accès VPN, outils sécurisés) garantissant la sécurité des données et la confidentialité. La conformité technique est essentielle pour respecter les obligations RGPD et de protection des informations professionnelles à distance.

### **Qui couvre les accidents du travail en télétravail à l'étranger ?**

Les accidents du travail sont couverts par l'AAA luxembourgeoise sous réserve du maintien de l'affiliation via le formulaire A1. La déclaration et la prise en charge suivent les règles luxembourgeoises, sous réserve de prouver le lien direct avec l'activité professionnelle au moment de l'accident.

### **Un salarié expatrié peut-il télétravailler à l'étranger selon le droit luxembourgeois ?**

Oui, à condition d'obtenir l'accord exprès et écrit de l'employeur, formalisé dans le contrat d'expatriation ou un avenant. Cet accord doit préciser le lieu, la durée, les modalités de contrôle de l'activité et les conditions de retour éventuel au Luxembourg.

## **Conditions d'exercice**

Le télétravail à l'étranger par un salarié expatrié est subordonné à l'accord exprès et écrit de l'employeur, formalisé dans le contrat d'expatriation ou par un avenant. Cet accord doit préciser le lieu d'exercice, la durée, les modalités de contrôle de l'activité, ainsi que les conditions de retour éventuel au Luxembourg.

L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose des moyens techniques nécessaires et que la confidentialité des données professionnelles est garantie. Le lien de subordination doit être maintenu, l'employeur conservant la direction et le contrôle de l'activité, ainsi que la responsabilité de la santé et de la sécurité au travail, même à distance.

Le télétravail à l'étranger ne doit pas contrevenir aux obligations contractuelles, aux politiques internes de l'entreprise, ni aux principes d'égalité de traitement entre salariés. L'employeur doit également veiller à la traçabilité des échanges et à l'encadrement humain du dispositif.

## **Modalités pratiques**

La mise en place du télétravail à l'étranger nécessite une analyse préalable des risques liés à la sécurité des données, à la protection des informations confidentielles et à la conformité des équipements utilisés. L'employeur doit informer le salarié des procédures à suivre en cas d'incident technique ou de problème de sécurité.

Le temps de travail du salarié expatrié en télétravail doit être suivi et contrôlé conformément aux dispositions du Code du travail luxembourgeois. Les horaires, les modalités de connexion et de déconnexion, ainsi que les plages de disponibilité, doivent être définis par écrit. Le respect du droit au repos, à la déconnexion et à la vie privée du salarié doit être garanti.

L'employeur doit s'assurer que le salarié expatrié bénéficie d'une couverture en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, conformément à la législation luxembourgeoise, tant que le contrat reste soumis au droit luxembourgeois. Il convient également de vérifier les incidences sur la sécurité sociale et la fiscalité, notamment en cas de séjour prolongé à l'étranger.

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** toutes les modalités du télétravail à l'étranger dans un avenant écrit, précisant la durée, le lieu d'exercice, les obligations de reporting, les règles de sécurité informatique et les modalités de retour au Luxembourg.

L'employeur doit **informer** le salarié des conséquences éventuelles sur la couverture sociale, la fiscalité et les droits à la sécurité sociale, en tenant compte de la législation luxembourgeoise et des conventions internationales applicables. Il est conseillé de **mettre en place** une politique interne spécifique au télétravail à l'étranger, adaptée aux situations d'expatriation.

Des **procédures de contrôle** et d'audit du respect des obligations contractuelles et légales doivent être prévues, notamment en matière de temps de travail, de protection des données et de respect des consignes de sécurité. L'égalité de traitement entre salariés doit être assurée, et la traçabilité des échanges professionnels garantie.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.122-7</a> à <a href="#">L.122-9</a> Code du travail	Modification du lieu de travail, avenants contractuels
Art. <a href="#">L.312-1</a> et s. Code du travail	Santé et sécurité au travail
Art. <a href="#">L.211-1</a> et s. Code du travail	Temps de travail, droit au repos, droit à la déconnexion
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Télétravail, étendue par RGD du 22 janvier 2021
Code de la sécurité sociale	Affiliation et couverture sociale (art. 1er, art. 85 et s.)
Art. <a href="#">L.241-1</a> et s. Code du travail	Égalité de traitement
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel

Avant d'autoriser le télétravail à l'étranger pour un salarié expatrié, il est impératif d'évaluer les conséquences sur la couverture sociale, la fiscalité, la conformité contractuelle et la protection des données. L'accord doit être formalisé par écrit et adapté à la situation individuelle du salarié afin de limiter les risques de contentieux.

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.