Quelles sont les obligations administratives pour la mise en place d’un contrat de télétravail transfrontalier au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Les obligations administratives pour la mise en place d’un contrat de télétravail transfrontalier au Luxembourg en 2025 incluent la formalisation écrite de l’accord de télétravail (avenant ou contrat), précisant la fréquence, le lieu, les horaires, les modalités de contrôle, les conditions de retour en présentiel et la fourniture des équipements. L’employeur doit tenir à jour un registre des salariés concernés, accessible à l’Inspection du travail et des mines (ITM), garantir la protection des données personnelles, assurer la sécurité et la santé du poste de travail à distance, et déclarer tout accident à l’Association d’assurance accident (AAA).

Il est également nécessaire de respecter l’égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel, de conserver la traçabilité des échanges et accords, et de s’assurer du respect des obligations en matière de temps de travail, de repos et de droit à la déconnexion. Toute modification substantielle des conditions de travail peut nécessiter d’informer l’ITM. L’absence de formalisation ou le non-respect de ces obligations expose l’employeur à des sanctions et à des risques de requalification du contrat.

Définition

Le télétravail transfrontalier désigne une organisation du travail dans laquelle un salarié, employé par une entreprise établie au Luxembourg, effectue tout ou partie de son activité professionnelle à distance depuis un État frontalier, hors du territoire luxembourgeois. Cette modalité suppose la conclusion d’un avenant ou d’un contrat spécifique, précisant les conditions du télétravail, conformément au Code du travail luxembourgeois et à la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail.

Le télétravail transfrontalier implique la prise en compte de la législation luxembourgeoise applicable au contrat de travail, indépendamment du lieu d’exécution de la prestation, dès lors que le contrat est soumis au droit luxembourgeois.

Conditions d’exercice

La mise en place du télétravail transfrontalier nécessite l’accord exprès et écrit du salarié et de l’employeur, formalisé par un avenant ou un contrat. Ce document doit mentionner :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- La fréquence et le lieu précis d'exécution du télétravail
- Les horaires de travail et les modalités de contrôle du temps de travail
- Les conditions de retour au travail en présentiel
- Les modalités de fourniture et d'utilisation des équipements professionnels

L'employeur doit garantir que le poste de travail à distance respecte les exigences de sécurité et de santé prévues par le Code du travail (articles L.312-1 à L.312-9 et L.314-1 à L.314-4). Le télétravail ne peut être imposé unilatéralement par l'une des parties.

Modalités pratiques

L'employeur doit :

- Tenir à jour un registre des salariés en télétravail transfrontalier, accessible à l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur demande (article L.121-6)
- Formaliser par écrit la mise en place du télétravail et conserver la traçabilité des échanges et accords
- Garantir la protection des données personnelles du salarié, conformément à la loi du 1er août 2018 et aux articles L.261-1 et suivants du Code du travail
- Fournir, entretenir et sécuriser les équipements professionnels nécessaires à l'activité à distance
- Déclarer tout accident survenu pendant l'exécution du travail à distance à l'Association d'assurance accident (AAA) dans les délais légaux (article L.312-1 et suivants)
- Respecter l'égalité de traitement entre salariés en télétravail et ceux en présentiel (article L.121-6)

En cas de modification substantielle des conditions de travail, l'ITM peut être informée. L'employeur doit également s'assurer du respect des obligations en matière de temps de travail, de repos et de droit à la déconnexion.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Préciser dans l'avenant les modalités de prise en charge des frais liés au télétravail (connexion internet, matériel, électricité)
- Définir les procédures d'accès aux outils informatiques et de support technique
- Organiser des points de contact réguliers pour assurer le suivi de l'activité et prévenir l'isolement professionnel
- Informer le salarié sur ses droits en matière de déconnexion et de respect de la vie privée
- Actualiser la politique interne de télétravail pour intégrer les spécificités du travail transfrontalier, notamment en matière de sécurité informatique et de confidentialité
- Documenter chaque étape de la mise en place du télétravail pour garantir la traçabilité et la conformité

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Les principales références juridiques applicables sont :

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.121-6 (forme et modification du contrat de travail)
  - Articles L.312-1 à L.312-9 (santé et sécurité au travail)
  - Articles L.261-1 et suivants (protection des données à caractère personnel)
  - Articles L.211-1 et suivants (temps de travail)
- Loi modifiée du 16 mars 1979 sur le contrat de travail
- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Dispositions relatives à l'Association d'assurance accident (AAA)

L'absence de formalisation écrite du télétravail transfrontalier ou le non-respect des obligations administratives expose l'employeur à des sanctions de l'ITM et à des risques de requalification du contrat. Il est impératif de documenter chaque étape et de garantir l'égalité de traitement, la traçabilité et l'encadrement humain du dispositif.

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.