# Quelle est la responsabilité de l’employeur en matière d’accident de télétravail chez un frontalier ?

## Réponse courte

L’employeur luxembourgeois est responsable de la déclaration et de la gestion des accidents de télétravail survenus chez un salarié frontalier, à condition que le salarié soit lié par un contrat de travail luxembourgeois, affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, et que l’accident survienne pendant les heures et au lieu de télétravail prévus. L’accident doit avoir un lien direct avec l’activité professionnelle, et le télétravail doit être formalisé par écrit.

L’employeur doit informer l’Association d’assurance accident (AAA) dans les huit jours, coopérer à l’enquête, fournir tous les documents relatifs à l’organisation du télétravail, et maintenir son obligation générale de sécurité et de prévention, y compris à distance. La reconnaissance de l’accident comme accident du travail relève de l’AAA, mais l’employeur doit garantir la traçabilité des horaires et lieux de télétravail, ainsi qu’un suivi régulier des conditions de travail du salarié frontalier.

## Définition

Un accident de télétravail chez un salarié frontalier désigne tout événement soudain survenu à un salarié résidant hors du Luxembourg, mais employé par une entreprise luxembourgeoise, pendant l’exécution de ses tâches professionnelles à distance. Selon l’article L.121-6 du Code du travail, le télétravail est une organisation où le travail, qui aurait pu être effectué dans les locaux de l’employeur, est réalisé hors de ceux-ci, de façon régulière et volontaire, à l’aide des technologies de l’information. Un accident survenu dans ce contexte est assimilé à un accident du travail dès lors qu’il intervient pendant l’exécution des tâches professionnelles, sous réserve de la preuve du lien direct avec l’activité salariée.

## Conditions d’exercice

Pour que la responsabilité de l’employeur luxembourgeois soit engagée en cas d’accident de télétravail d’un salarié frontalier, plusieurs conditions doivent être réunies.

- Le salarié doit être lié par un contrat de travail luxembourgeois et être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, conformément à l’article 1er de la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la sécurité sociale.
- Le télétravail doit être formalisé par écrit, via un avenant ou une clause spécifique au contrat, précisant les modalités, lieux et plages horaires de télétravail (article L.121-6-2 du Code du travail).
- L’accident doit survenir pendant les heures de travail prévues et dans le lieu de télétravail déclaré à l’employeur.
- Le salarié doit démontrer que l’accident est survenu par le fait ou à l’occasion du travail, conformément à l’article 94 du Code de la sécurité sociale.


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

## Modalités pratiques

En cas d'accident de télétravail d'un salarié frontalier, l'employeur doit respecter plusieurs obligations légales.

- Être informé immédiatement par le salarié ou ses proches de la survenance de l'accident.
- Déclarer l'accident à l'Association d'assurance accident (AAA) dans un délai de huit jours, en utilisant le formulaire officiel, en précisant le lieu, la date, les circonstances et la nature des blessures (article 95 du Code de la sécurité sociale).
- Coopérer à l'enquête de l'AAA, qui vérifie le lien entre l'accident et l'activité professionnelle.
- Fournir tout document attestant de l'organisation du télétravail (avenant, planning, instructions de travail, traçabilité des horaires et lieux).
- Maintenir l'obligation générale de sécurité et de prévention, y compris pour le poste de travail à domicile, en informant et sensibilisant le salarié aux risques professionnels et aux mesures de prévention adaptées (articles L.312-1 et suivants du Code du travail).

La reconnaissance de l'accident comme accident du travail relève de l'AAA, qui statue sur la base des éléments transmis. En cas de contestation, le salarié ou l'employeur peut saisir le Conseil arbitral de la sécurité sociale (article 100 du Code de la sécurité sociale).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de :

- Formaliser systématiquement le télétravail par écrit, en précisant les lieux autorisés et les plages horaires.
- Réaliser une analyse des risques liés au poste de télétravail, même à distance, et fournir des recommandations ergonomiques adaptées.
- Sensibiliser les salariés frontaliers sur la procédure à suivre en cas d'accident et sur l'importance d'une déclaration rapide.
- Vérifier que le salarié frontalier est bien affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, condition indispensable pour la prise en charge de l'accident par l'AAA.
- Prévoir des contrôles périodiques sur l'adéquation du poste de travail à domicile, dans le respect de la vie privée du salarié et en concertation avec lui.
- Garantir l'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers en matière de prévention et de gestion des accidents du travail.

## Cadre juridique

La responsabilité de l'employeur en matière d'accident de télétravail chez un frontalier est encadrée par :


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

- Code du travail luxembourgeois :
    - Article L.121-6 et suivants (télétravail)
    - Article L.121-6-2 (formalisation du télétravail)
    - Articles L.312-1 et suivants (obligation de sécurité)
- Code de la sécurité sociale :
    - Article 94 (définition de l'accident du travail)
    - Article 95 (déclaration de l'accident)
    - Article 100 (recours devant le Conseil arbitral)
- Loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la sécurité sociale (affiliation)
- Circulaires et recommandations de l'Association d'assurance accident (AAA)
- Jurisprudence nationale sur l'assimilation de l'accident de télétravail à un accident du travail, sous réserve du lien avec l'activité salariée

L'employeur doit assurer la traçabilité des horaires et des lieux de télétravail des salariés frontaliers afin de sécuriser la reconnaissance des accidents et limiter les risques de contestation devant l'AAA ou les juridictions sociales. Il est également essentiel de garantir un encadrement humain et un suivi régulier des conditions de travail à distance.

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.