

## Existe-t-il un registre public des télétravailleurs frontaliers ?

### Réponse courte

Il n'existe **aucun registre public des télétravailleurs frontaliers** au Luxembourg. Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose la création, la tenue ou la publication d'un tel registre.

Les employeurs doivent uniquement tenir à jour les documents sociaux internes habituels et pouvoir justifier, en cas de contrôle, de l'existence et des modalités du télétravail pour chaque salarié concerné. Le recensement des télétravailleurs frontaliers reste strictement interne et confidentiel.

### Définition

Le télétravailleur frontalier est un salarié résidant dans un État voisin du Luxembourg et exerçant tout ou partie de son activité professionnelle à distance, en dehors du territoire luxembourgeois, dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur établi au Luxembourg. Le télétravail s'entend au sens de l'article [L.122-7](#) du Code du travail, qui définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être effectué dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information.

### Conditions d'exercice

L'exercice du télétravail par un salarié frontalier requiert l'accord exprès des parties, formalisé par un avenant au contrat de travail ou une convention individuelle. L'employeur doit respecter les dispositions relatives à la durée du travail, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'aux équipements mis à disposition. Le télétravailleur frontalier bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que les salariés travaillant sur site. Il n'existe aucune obligation légale imposant la déclaration nominative des télétravailleurs frontaliers à une autorité publique luxembourgeoise, ni la tenue d'un registre public spécifique à cette catégorie de salariés.

### Modalités pratiques

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois, ni aucun texte réglementaire en vigueur en 2025, n'instaure l'obligation de tenir ou de publier un registre public des télétravailleurs frontaliers. L'employeur doit toutefois pouvoir justifier, en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), de l'existence et des modalités du télétravail pour chaque salarié concerné, notamment par la production de l'avenant ou de la convention de télétravail. Les obligations déclaratives de l'employeur se limitent à la tenue des documents sociaux habituels (registre du personnel, fiches de paie, etc.), sans publication nominative des télétravailleurs frontaliers.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de recenser en interne les salariés en situation de télétravail, y compris les frontaliers, afin d'assurer le respect des obligations contractuelles, sociales et fiscales. Ce recensement interne ne doit pas être confondu avec un registre public et demeure confidentiel. Les employeurs doivent veiller à la protection des données personnelles conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. En cas de contrôle, la traçabilité des accords de télétravail et des modalités d'exercice doit être assurée.

## Cadre juridique

Le cadre juridique du télétravail au Luxembourg est fixé par les articles [L.122-7](#) et suivants du Code du travail, complétés par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit la création ou la tenue d'un registre public des télétravailleurs frontaliers. Les obligations de l'employeur en matière de déclaration et de tenue de registres concernent exclusivement les documents sociaux internes et les obligations de déclaration auprès des administrations compétentes ([CCSS](#), ACD, etc.), sans publication nominative des situations de télétravail frontalier.

L'absence de registre public ne dispense pas l'employeur de documenter précisément les modalités de télétravail pour chaque salarié frontalier, afin de répondre à toute demande des autorités de contrôle et d'assurer la conformité contractuelle et sociale.

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.