

# Comment articuler le télétravail transfrontalier avec le droit à la déconnexion ?

## Réponse courte

Le télétravail transfrontalier doit être articulé avec le droit à la déconnexion en prévoyant, dans l'accord écrit de télétravail, les horaires de travail, les plages de disponibilité et les modalités de contrôle du temps de travail, conformément au Code du travail luxembourgeois. Le droit à la déconnexion s'applique intégralement, quel que soit le lieu d'exécution du travail, et l'employeur doit garantir le respect des temps de repos, de la vie privée et de la santé du salarié.

L'employeur doit mettre en place des outils permettant au salarié d'indiquer son indisponibilité en dehors des horaires convenus, s'abstenir de toute sollicitation professionnelle hors de ces horaires, et assurer la traçabilité des connexions et déconnexions. Les salariés transfrontaliers bénéficient des mêmes garanties que les résidents, y compris en cas de décalage horaire ou de différences de jours fériés.

Il est recommandé d'intégrer explicitement le droit à la déconnexion dans les accords ou chartes de télétravail, de former les managers et équipes à son respect, et de prévoir un canal de signalement confidentiel pour toute atteinte à ce droit.

## Définition

Le télétravail transfrontalier correspond à la situation dans laquelle un salarié, employé par une entreprise luxembourgeoise, effectue ses tâches professionnelles depuis son domicile situé dans un pays voisin. Ce mode d'organisation du travail implique que le contrat de travail reste soumis au droit luxembourgeois, sauf disposition contraire expresse.

Le droit à la déconnexion, consacré par l'article [L.312-9](#) du Code du travail, garantit au salarié la possibilité de ne pas être sollicité par son employeur en dehors de ses horaires de travail contractuels, notamment via les outils numériques. Ce droit vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la santé du salarié.

## Conditions d'exercice

L'exercice du télétravail transfrontalier nécessite un accord écrit entre l'employeur et le salarié, conformément à l'article [L.122-7](#) du Code du travail et à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendu par règlement grand-ducal. Cet accord doit préciser les modalités du télétravail, y compris les horaires de travail, les plages de disponibilité et les modalités de contrôle du temps de travail.

Le droit à la déconnexion s'applique intégralement, indépendamment du lieu d'exécution du travail, dès lors que le contrat est régi par le droit luxembourgeois. L'employeur doit garantir le respect des temps de repos, de la vie privée et de la santé du salarié, conformément aux articles [L.312-1](#) et [L.312-9](#) du Code du travail.

L'égalité de traitement entre salariés résidents et transfrontaliers doit être assurée, notamment en matière de droits liés à la déconnexion et à la protection de la santé.

## Modalités pratiques

L'employeur doit définir, dans la charte ou l'accord de télétravail, les plages horaires durant lesquelles le salarié est joignable, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail, conformément à l'article [L.211-9](#) du Code du travail. Les outils numériques utilisés doivent permettre au salarié d'indiquer son indisponibilité en dehors des horaires convenus, et l'employeur doit s'abstenir de toute sollicitation professionnelle en dehors de ces horaires, sauf circonstances exceptionnelles prévues par l'accord.

Un dispositif de traçabilité des horaires de connexion et de déconnexion doit être mis en place afin de garantir le respect effectif du droit à la déconnexion et de permettre un contrôle a posteriori, conformément à l'obligation de preuve de l'employeur (article [L.211-29](#) du Code du travail).

Le salarié transfrontalier bénéficie des mêmes garanties que les salariés résidents, y compris en cas de décalage horaire ou de différences de jours fériés, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail luxembourgeois.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer explicitement le droit à la déconnexion dans les accords ou chartes de télétravail transfrontalier, en précisant les horaires de disponibilité, les modalités de signalement des dépassements et les procédures de remontée des incidents.

La formation des managers et des équipes sur le respect du droit à la déconnexion est essentielle pour prévenir les sollicitations abusives et garantir l'effectivité du dispositif. Un canal de signalement confidentiel doit être mis en place pour permettre au salarié de signaler toute atteinte à ce droit.

L'employeur doit également sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à l'importance du respect des temps de repos, notamment lors de la gestion de projets impliquant plusieurs fuseaux horaires ou des équipes transfrontalières.

## Cadre juridique

- Article [L.122-7](#) du Code du travail : Accord écrit sur le télétravail
- Article [L.211-9](#) du Code du travail : Contrôle du temps de travail
- Article [L.211-29](#) du Code du travail : Obligation de preuve de l'employeur
- Article [L.312-1](#) du Code du travail : Durée du travail et temps de repos
- Article [L.312-9](#) du Code du travail : Droit à la déconnexion
- Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendu par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination (article [L.241-1](#) du Code du travail)
- Obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés (article [L.312-1](#) et [L.312-9](#) du Code du travail)

Veillez à actualiser régulièrement les accords et chartes de télétravail pour tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielles relatives au droit à la déconnexion. Documentez systématiquement les mesures prises pour garantir l'effectivité de ce droit et assurez un encadrement humain du dispositif, notamment en cas d'utilisation d'outils numériques de contrôle.

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.