Quels équipements l'employeur doit-il fournir au frontalier en télétravail ?

Réponse courte

Les obligations d'équipement de l'employeur luxembourgeois **dépendent du type de télétravail** pratiqué. Pour le **télétravail régulier** (?10% du temps annuel), l'employeur doit fournir l'équipement nécessaire et prendre en charge tous les coûts directs selon la Convention du 20 octobre 2020. Pour le **télétravail occasionnel** (<10% du temps annuel), aucune obligation spécifique d'équipement n'existe, laissant place à des solutions négociées au cas par cas.

Définition

Le **télétravail** est défini par la Convention du 20 octobre 2020 comme une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information et de la communication, permettant d'effectuer hors des locaux de l'employeur un travail qui y aurait normalement été réalisé. La Convention distingue le **télétravail régulier** (?10% du temps annuel) du **télétravail occasionnel** (<10% ou événements imprévus), avec des obligations différentes pour chaque catégorie. Voir aussi : avenant au contrat.

Conditions d’exercice

Les obligations d'équipement varient selon le type de télétravail :

Pour le télétravail régulier :

- **Accord écrit obligatoire** avec mentions spécifiques (lieu, horaires, équipements)
- **Fourniture intégrale** de l'équipement de travail nécessaire par l'employeur
- **Prise en charge complète** des coûts directs (communication, maintenance)
- **Possibilité de forfait mensuel** convenu par écrit entre les parties

Pour le télétravail occasionnel :

- **Simple confirmation écrite** de l'employeur (email suffisant)
- **Aucune obligation légale** de fourniture d'équipement
- **Solutions négociées** au cas par cas (prêt d'ordinateur portable, etc.)

Modalités pratiques

Télétravail régulier - Équipements à fournir :

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

Élément	Détail
Équipement informatique professionnel complet (ordinateur, écran, périphériques)	
Logiciels et licences nécessaires à l'activité	
Outils de communication professionnels	
Support technique approprié sur demande	

Coûts à prendre en charge :

Élément	Détail
Frais de communication directement liés au télétravail	
Installation et maintenance des équipements	
Réparation ou remplacement en cas de panne	
Assurance contre la perte ou détérioration (responsabilité employeur)	

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des équipements en télétravail transfrontalier, il est recommandé de :

- **Établir un inventaire détaillé** du matériel fourni avec accusé de réception
- **Définir par écrit** les conditions d'utilisation et de restitution
- **Prévoir un support technique** à distance pour assistance
- **Négocier un forfait mensuel** pour simplifier la prise en charge des coûts
- **Organiser la maintenance** régulière et le remplacement du matériel défaillant
- **Sensibiliser les salariés** à leur responsabilité dans l'utilisation du matériel

Cadre juridique

- **Convention du 20 octobre 2020** relative au régime juridique du télétravail (Articles 8 et 9)
- **Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021** rendant obligatoire la convention télétravail
- **Code du travail luxembourgeois** : dispositions générales sur les conditions de travail
- **Convention fiscale franco-luxembourgeoise** : seuil de 34 jours par an (non 25%)
- **RGPD** : protection des données dans le cadre du télétravail
- **Accord-cadre européen** du 1er juillet 2023 : seuils de sécurité sociale

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

L'absence d'obligations spécifiques pour le télétravail occasionnel ne dispense pas l'employeur de fournir les moyens nécessaires à l'exécution du travail. Les entreprises peuvent développer des **solutions flexibles** (prêt de matériel, forfaits ponctuels) pour faciliter le télétravail occasionnel. Le dépassement du seuil de **34 jours fiscaux** (non 25%) peut entraîner des conséquences fiscales pour le frontalier français.

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.