

# Le télétravailleur frontalier est-il soumis aux règles de sécurité du travail du pays de résidence ?

## Réponse courte

Le télétravailleur frontalier employé par une entreprise luxembourgeoise demeure **exclusivement soumis aux règles de sécurité et de santé au travail luxembourgeoises**, quel que soit son lieu de résidence. L'employeur luxembourgeois conserve l'entière **responsabilité de la sécurité** du salarié, même lorsque celui-ci travaille depuis son domicile à l'étranger, dans la limite de 49,9% du temps de travail annuel selon l'accord-cadre européen de 2023. Cette responsabilité découle du **contrat de travail luxembourgeois** et s'applique conformément aux dispositions du Code du travail et à la Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail.

## Définition

Le **télétravailleur frontalier** est un salarié qui, dans le cadre d'un contrat de travail luxembourgeois, exécute tout ou partie de son travail à son domicile situé hors du Luxembourg, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Cette forme d'organisation du travail est encadrée par la **Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020** signée entre l'UEL, l'OGB-L et le LCGB, déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Le télétravail peut être **occasionnel** (moins de 10% du temps de travail annuel) ou **régulier** (10% ou plus du temps de travail annuel). Voir aussi : [règle des 25 %](#).

## Conditions d'exercice

L'employeur luxembourgeois doit impérativement :

- Effectuer une **évaluation des risques professionnels** spécifique au télétravail selon les articles [L.312-1](#) et suivants du Code du travail
- Informer le télétravailleur de la **politique de sécurité et santé** de l'entreprise
- Fournir les **équipements de travail** nécessaires et s'assurer de leur conformité aux normes luxembourgeoises
- Garantir l'accès à la **formation en sécurité** adapté au télétravail
- Assurer le **suivi médical** via la médecine du travail luxembourgeoise (articles [L.325-1](#) et suivants)
- Respecter les obligations de **déclaration au CCSS** pour les télétravailleurs frontaliers

## Modalités pratiques

La mise en œuvre nécessite :

Élément	Détail
La signature d'un <b>avenant au contrat de travail</b> précisant les conditions de sécurité du télétravail	
Une <b>évaluation documentée</b> du poste de travail à domicile avec l'accord écrit du salarié	
L'établissement d'une <b>procédure d'urgence</b> en cas d'accident survenu pendant le télétravail	
La mise en place d'un <b>système de reporting</b> des incidents et accidents	
La tenue d'un <b>registre des accidents du travail</b> conformément à l'article <a href="#">L.614-7</a> du Code du travail	
Le respect des <b>obligations déclaratives</b> via le formulaire A1 au <a href="#">CCSS</a> pour déterminer l'affiliation sociale	

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de : ([obligations de l'employeur](#))

- **Établir** une **grille d'évaluation des risques** spécifique incluant les risques psychosociaux liés à l'isolement
- **Organiser** des **formations trimestrielles** sur la prévention des risques en télétravail
- **Prévoir** des **entretiens réguliers** sur les conditions de travail et le bien-être du télétravailleur
- **Mettre** en place un **canal de communication dédié** aux questions de sécurité accessible pendant les heures de télétravail
- **Réaliser** des **audits périodiques** des conditions de télétravail, avec possibilité de visite par l'[ITM](#) et les délégués à la sécurité
- **Intégrer** les télétravailleurs dans la **politique de déconnexion** de l'entreprise selon l'article [L.312-9](#)

## Cadre juridique

- Articles [L.312-1](#) à [L.312-10](#) du Code du travail : obligations générales de sécurité et santé
- Articles [L.325-1](#) à [L.325-9](#) : surveillance médicale des salariés
- Articles [L.414-9](#) du Code du travail : participation de la délégation du personnel aux décisions sur le télétravail
- Articles [L.614-1](#) à [L.614-13](#) : inspection du travail et des mines
- **Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020** relative au régime juridique du télétravail (UEL, OGB-L, LCGB)
- **Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021** portant déclaration d'obligation générale de la convention télétravail
- **Accord-cadre européen du 1er juillet 2023** sur le télétravail transfrontalier (seuil 49,9%)
- Règlement (CE) n°883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

Bien que le droit luxembourgeois s'applique intégralement en matière de santé et sécurité au travail, l'employeur doit s'assurer que les installations techniques du domicile (électricité, système de chauffage, installations contre l'incendie) respectent les **normes techniques locales** du pays de résidence. Une attestation de conformité technique peut être demandée au salarié pour sécuriser la responsabilité de l'employeur.

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.