

# Quelles informations donner au salarié avant le télétravail frontalier ?

## Réponse courte

L'employeur luxembourgeois doit obligatoirement fournir au salarié frontalier, avant le début du télétravail, une information écrite complète sur les conditions d'exercice du télétravail, incluant les aspects techniques, organisationnels, sécuritaires et financiers. Cette information doit être formalisée par écrit (**avenant au contrat**, accord d'entreprise ou document spécifique) et faire l'objet d'un accusé de réception par le salarié, conformément aux articles [L.121-4](#) et [L.121-6](#) du **Code du travail**.

## Définition

Le **télétravail** frontalier désigne l'exécution par un salarié non-résident d'une partie de son activité professionnelle depuis son domicile situé hors du Luxembourg, tout en restant sous **contrat de travail** luxembourgeois. Cette modalité d'organisation du travail s'effectue via l'utilisation des **technologies de l'information** et de la communication, selon les dispositions de la Convention collective sur le télétravail du 20 octobre 2020. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

## Conditions d'exercice

L'employeur doit obtenir l'accord explicite du salarié pour le passage en télétravail, sauf cas de force majeure légalement prévus. Cette modification des conditions de travail nécessite un avenant au contrat ou un accord spécifique, conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

Le télétravail doit être compatible avec le poste occupé et les exigences de service. L'employeur doit vérifier la faisabilité technique et organisationnelle avant toute mise en place.

## Modalités pratiques

L'information préalable obligatoire doit couvrir les points suivants :

Élément	Détail
Les conditions précises d'alternance entre travail à distance et sur site	
Les plages horaires de disponibilité et les modalités de contrôle du temps de travail	
L'équipement fourni, son installation et sa maintenance	
La prise en charge des coûts liés au télétravail	
Les règles de protection des données et de confidentialité	
Les procédures en cas de panne technique	
Les contacts clés (hiérarchie, support IT, RH)	
L'accès à la formation et aux droits collectifs	
Les dispositions relatives à la santé et la sécurité	

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de : (avenant au contrat)

- **Établir** un document synthétique récapitulatif signé par les deux parties
- **Organiser** une session d'information collective préalable
- **Désigner** un référent télétravail dans l'entreprise
- **Mettre** en place une période d'adaptation
- **Prévoir** des points de suivi réguliers
- **Documenter** toutes les étapes du processus

## Cadre juridique

- Article L.121-4 du Code du travail sur la modification du contrat de travail
- Article L.121-6 sur l'obligation d'information du salarié
- Convention collective sur le télétravail du 20 octobre 2020
- Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention
- Articles L.312-1 à L.312-10 relatifs à la sécurité et la santé au travail

Le non-respect des obligations d'information préalable peut entraîner la nullité de la modification contractuelle et engager la responsabilité de l'employeur. Une attention particulière doit être portée aux implications fiscales et de sécurité sociale spécifiques au télétravail frontalier.

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.