

Le frontalier en télétravail a-t-il les mêmes droits de formation que les salariés sur site ?

Réponse courte

Le salarié frontalier en télétravail bénéficie des **mêmes droits de formation** que les salariés travaillant sur site au Luxembourg. L'article [L.251-1](#) du Code du travail garantit le principe d'**égalité de traitement** et la convention interprofessionnelle du **20 octobre 2020** confirme que le télétravailleur conserve l'accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que ses collègues.

L'employeur doit s'assurer que les **formations à distance** sont accessibles au salarié depuis son domicile et que les **formations en présentiel** au Luxembourg sont planifiées en tenant compte de la répartition du temps de travail. Les jours de formation au Luxembourg ne sont pas comptabilisés dans les seuils fiscaux de **34 jours** (FR/BE) ou **19 jours** (DE) applicables au télétravail.

Définition

Le **droit à la formation professionnelle** du télétravailleur frontalier recouvre l'accès à l'ensemble des dispositifs de formation continue prévus par le Code du travail luxembourgeois, indépendamment du lieu d'exécution habituelle du travail. Ce droit inclut le **congé-formation**, les formations internes et externes, ainsi que l'accès aux outils de développement des compétences, conformément au principe de **non-discrimination** de l'article [L.251-1](#). Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

Conditions d'exercice

L'égalité d'accès à la formation s'applique sans restriction au télétravailleur frontalier.

Droit	Application
Formation interne	Accès identique aux programmes de l'entreprise
Formation externe	Prise en charge aux mêmes conditions
Congé-formation	Mêmes droits que les salariés sur site
E-learning	Accès aux plateformes depuis le domicile
Entretien professionnel	Obligation annuelle maintenue
Plan de formation	Inclusion au même titre que les autres salariés

Modalités pratiques

L'organisation de la formation doit s'adapter à la situation du télétravailleur.

Élément	Détail
Planification	Intégrer les formations en présentiel dans les jours sur site
Accès à distance	Garantir la connexion aux plateformes e-learning
Décompte fiscal	Formations au LU non comptées dans les seuils fiscaux
Frais de déplacement	Pris en charge pour les formations en présentiel
Suivi	Même traçabilité que pour les salariés sur site
Certification	Validité identique des attestations obtenues

Pratiques et recommandations

Inclure systématiquement les télétravailleurs frontaliers dans le plan de formation annuel et vérifier qu'aucun dispositif ne les exclut en raison de leur lieu de travail. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Proposer des alternatives à distance pour les formations courtes afin de ne pas consommer inutilement les jours de présence sur site du salarié frontalier.

Planifier les formations en présentiel sur les jours de présence habituels au Luxembourg pour éviter des déplacements supplémentaires.

Documenter les formations suivies à distance avec la même rigueur que les formations en présentiel pour les bilans de compétences et les entretiens professionnels.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.251-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Droits du télétravailleur (formation)
Art. L.542-1 et suivants du Code du travail	Congé individuel de formation
Conventions fiscales bilatérales	Exclusion des jours de formation des seuils

L'exclusion d'un télétravailleur frontalier d'un programme de formation au motif de son éloignement géographique constitue une **discrimination indirecte** sanctionnée par l'article L.251-1. Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir le bénéfice de la formation et des dommages et intérêts.

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.