

Existe-t-il une obligation de désigner un référent télétravail pour les frontaliers ?

Réponse courte

Non, la **législation luxembourgeoise** n'impose pas la désignation d'un référent **télétravail**, que ce soit pour les salariés frontaliers ou résidents. Cette désignation relève d'une initiative volontaire de l'employeur, encadrée par la **Convention du 20 octobre 2020** relative au régime juridique du télétravail.

Définition

Le **référent télétravail** est un interlocuteur désigné au sein de l'entreprise pour accompagner la mise en œuvre du **télétravail**. Il assure le suivi des télétravailleurs, coordonne les aspects pratiques et veille au respect des **dispositions légales** et conventionnelles, sans que cette fonction ne soit juridiquement définie par les textes luxembourgeois. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter les dispositions de la Convention du 20 octobre 2020 (RGD du 22 janvier 2021) concernant :

- L'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel (Art. [L.121-4](#) du Code du travail)
- La protection des données et la confidentialité (Art. [L.261-1](#))
- La santé et la sécurité au travail (Art. [L.312-1](#) et suivants)
- L'information et la consultation des représentants du personnel (Art. [L.414-3](#))

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale, l'entreprise peut librement :

Élément	Détail
Définir le rôle et les missions du référent télétravail	
Choisir son positionnement hiérarchique	
Déterminer son périmètre d'intervention	
Formaliser sa désignation dans une note de service ou le règlement intérieur	

La mise en place doit respecter les principes de non-discrimination et de consultation des représentants du personnel.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de : (obligations déclaratives)

- **Désigner** un référent télétravail dans les entreprises comptant de nombreux télétravailleurs frontaliers
- **Formaliser** ses missions et son périmètre d'intervention
- **Former** le référent aux spécificités du télétravail transfrontalier
- **Assurer** une communication claire sur son rôle auprès des salariés
- **Documenter** ses interventions pour garantir la traçabilité

Cadre juridique

- Convention relative au régime juridique du télétravail du 20 octobre 2020
- Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 rendant obligatoire la convention
- Code du travail luxembourgeois :
 - Art. [L.121-4](#) (égalité de traitement)
 - Art. [L.261-1](#) (protection des données)
 - Art. [L.312-1](#) et suivants (santé et sécurité)
 - Art. [L.414-3](#) (consultation des représentants)

Bien que non obligatoire, la désignation d'un référent télétravail représente une bonne pratique pour sécuriser le dispositif et garantir une mise en œuvre harmonieuse du télétravail, particulièrement dans un contexte transfrontalier où les enjeux juridiques sont complexes.

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.