

La communication interne doit-elle être adaptée pour les frontaliers en télétravail ?

Réponse courte

La communication interne doit être adaptée pour les **frontaliers en télétravail** afin de garantir le **principe d'égalité de traitement** établi par la Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail. L'employeur doit s'assurer que tous les télétravailleurs, y compris les frontaliers, ont **accès aux mêmes informations et outils de communication** que les salariés présents sur site.

Cette obligation découle du principe fondamental que les télétravailleurs doivent bénéficier des **mêmes conditions de travail et droits collectifs** que leurs collègues en présentiel, sans discrimination liée au lieu d'exécution du travail ou au statut de frontalier.

Définition

La **communication interne** désigne l'ensemble des échanges d'informations, directives et messages institutionnels entre l'employeur et les salariés au sein de l'entreprise. Elle vise à assurer la diffusion des informations nécessaires à l'organisation du travail, à la cohésion des équipes et au respect des obligations légales. Les **frontaliers en télétravail** sont des salariés résidant hors du Luxembourg, employés par une entreprise luxembourgeoise, qui exercent leur activité professionnelle à distance depuis leur pays de résidence, conformément à la Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

Conditions d'exercice

L'adaptation de la communication interne pour les frontaliers en télétravail est soumise aux obligations suivantes :

- **Respect du principe d'égalité de traitement** établi par la Convention du 20 octobre 2020 entre télétravailleurs et salariés présents sur site
- **Garantie d'accès effectif** aux informations relatives à l'organisation du travail, la sécurité, la santé et les droits collectifs
- **Consultation de la délégation du personnel** selon l'article [L.414-1](#) du Code du travail pour la mise en place de régimes spécifiques de télétravail
- **Protection des données personnelles** conformément au RGPD et à l'article [L.261-1](#) du Code du travail
- **Non-discrimination** fondée sur la nationalité, le lieu de résidence ou le mode d'exécution du travail

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en œuvre les mesures suivantes :

Élément	Détail
Déployer des outils de communication	accessibles à distance et compatibles avec les connexions transfrontalières (intranet, messagerie, visioconférence)
Adapter les horaires de diffusion	aux fuseaux horaires et contraintes techniques des frontaliers
Assurer la traduction	des informations essentielles dans les langues appropriées selon les besoins
Organiser des réunions hybrides	permettant la participation effective des télétravailleurs frontaliers
Mettre en place un système de suivi	pour vérifier l'accessibilité et la réception des informations
Former les managers	à la communication inclusive avec les équipes mixtes (présentiel/télétravail)
Documenter les procédures	de communication interne dans la politique de télétravail

Pratiques et recommandations

Pour une communication interne efficace avec les frontaliers en télétravail : (règle des 25 %)

Formaliser les modalités de communication dans la politique de télétravail ou le règlement interne

Créer des canaux dédiés pour les informations urgentes ou sensibles nécessitant une diffusion rapide

Organiser des points réguliers en visioconférence pour maintenir l'intégration et la cohésion d'équipe

Recueillir périodiquement le retour des salariés frontaliers sur l'accessibilité et l'efficacité des outils

Prévoir des solutions de secours en cas de difficultés techniques liées aux connexions transfrontalières

Sensibiliser les équipes aux spécificités de la communication à distance et interculturelle

Établir des indicateurs de performance pour mesurer l'efficacité de la communication interne

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020	relative au régime juridique du télétravail (principe d'égalité de traitement)
Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021	portant déclaration d'obligation générale de la Convention
Articles <u>L.414-1</u> à <u>L.414-3</u>	du Code du travail (information et consultation de la délégation du personnel)
Article <u>L.261-1</u>	du Code du travail (protection des données dans les relations de travail)
Règlement général sur la protection des données	(RGPD) - sécurité des communications
Articles <u>L.241-1</u> et <u>L.253-1</u>	du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination)

L'absence d'adaptation appropriée de la communication interne pour les frontaliers en télétravail peut constituer une **violation du principe d'égalité de traitement** établi par la Convention du 20 octobre 2020. Cette situation pourrait engager la responsabilité de l'employeur en cas de contentieux relatif à l'accès à l'information, à la participation aux instances représentatives ou à l'exclusion de fait des processus décisionnels de l'entreprise.

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.