

L'employeur doit-il souscrire une assurance spécifique pour le télétravail frontalier ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois **n'impose pas explicitement** la souscription d'une assurance spécifique pour le télétravail frontalier. Toutefois, l'obligation générale de sécurité (art. [L.312-1](#)) et la Convention du 20 octobre 2020 imposent à l'employeur de couvrir les risques liés au télétravail. L'employeur doit vérifier que son **assurance responsabilité civile professionnelle** couvre les dommages pouvant survenir au domicile du frontalier et que l'**assurance accident de travail** (AAA) s'applique effectivement en situation de télétravail depuis l'étranger, comme précisé dans la fiche sur [évaluation des risques professionnels en télétravail](#).

Définition

L'**assurance spécifique pour le télétravail** désigne toute couverture d'assurance destinée à protéger l'employeur, le salarié et les tiers contre les risques spécifiques liés à l'exercice du travail à domicile. En contexte transfrontalier, cette question est complexe car l'activité s'exerce sur le territoire d'un autre État, ce qui peut affecter la territorialité des polices d'assurance luxembourgeoises et soulever des questions de compétence entre les régimes d'assurance des différents pays, comme précisé dans la fiche sur [ergonomie du poste de travail à distance](#).

Conditions d'exercice

Les couvertures d'assurance à vérifier pour le télétravail frontalier sont les suivantes :

Type d'assurance	Couverture
AAA (accident de travail)	couverture des accidents survenus au domicile pendant le télétravail
RC professionnelle	dommages causés par le salarié à des tiers depuis son domicile
RC employeur	responsabilité de l'employeur en cas de dommage au salarié
Assurance matériel	couverture des équipements fournis par l'employeur au domicile
Cyber-assurance	protection contre les incidents de sécurité informatique
Assurance habitation du salarié	vérification de la compatibilité avec l'activité professionnelle

Modalités pratiques

La gestion des assurances pour le télétravail frontalier s'organise comme suit :

Élément	Détail
Audit des polices	vérification que les assurances existantes couvrent le télétravail à l'étranger
Extension de garantie	demande d'extension aux assureurs si la couverture est insuffisante
Information salarié	communication sur les risques couverts et non couverts
Assurance habitation	recommandation au salarié de vérifier sa propre assurance habitation
Clause dans l'avenant	mention des assurances applicables et des responsabilités respectives
Déclaration sinistre	procédure de déclaration adaptée au contexte transfrontalier

Pratiques et recommandations

L'employeur doit procéder à un audit complet de ses polices d'assurance pour vérifier leur applicabilité au télétravail frontalier. Certaines polices contiennent des clauses de territorialité limitant la couverture au Luxembourg, ce qui laisserait le domicile du frontalier sans protection. Il est recommandé de demander une confirmation écrite de chaque assureur sur l'extension de la couverture au télétravail depuis la France, la Belgique et l'Allemagne.

Le salarié doit être invité à vérifier auprès de son assureur habitation que l'exercice d'une activité professionnelle à domicile ne l'exclut pas de sa propre couverture. L'employeur peut proposer de prendre en charge le surcoût éventuel lié à cette extension. La Convention du 20 octobre 2020 prévoit que l'employeur est responsable des équipements fournis, ce qui inclut implicitement leur assurance.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Article <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité
Convention du 20 octobre 2020, art. 7	Responsabilité de l'employeur pour les équipements
Code de la sécurité sociale, art. 92	Couverture des accidents de travail par l'AAA
Règlement (CE) 883/2004	Coordination des régimes d'assurance sociale

L'AAA couvre les accidents de travail survenus au domicile du frontalier pendant les heures de télétravail, à condition que le lien avec l'activité professionnelle soit établi. Toutefois, la **charge de la preuve** incombe au salarié, ce qui est plus difficile en l'absence de témoins. L'employeur a tout intérêt à formaliser précisément les horaires et le lieu de télétravail pour faciliter la reconnaissance d'un éventuel accident.

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.