

# Le droit au télétravail peut-il être invoqué comme un droit fondamental du salarié frontalier ?

## Réponse courte

Le télétravail ne constitue pas un droit fondamental pour les **salariés frontaliers** au Luxembourg. Selon l'article [L.312-9](#) du **Code du travail** et la Convention du 20 octobre 2020, sa mise en place nécessite obligatoirement un accord mutuel entre l'**employeur** et le salarié, avec un seuil maximal de **50%** du temps de travail annuel en télétravail pour les frontaliers, comme précisé dans la fiche sur [refus de télétravailler pour raisons familiales](#).

## Définition

Le télétravail est défini par l'**article L.312-9** du **Code du travail** luxembourgeois comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, comme précisé dans la fiche sur [formalisation du contrat de travail](#).

## Conditions d'exercice

- L'accord écrit entre l'employeur et le salarié est **obligatoire** (Art. [L.312-10](#))
- Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat (Art. [L.312-11](#))
- L'employeur doit motiver tout refus d'une demande de télétravail (Art. [L.312-12](#))
- Pour les frontaliers, respect des seuils maximaux fixés par les conventions fiscales bilatérales (maximum 50% du temps de travail annuel)

## Modalités pratiques

L'accord de télétravail doit préciser obligatoirement.

Élément	Détail
Lieu du télétravail	Le lieu du télétravail
Horaires de travail	Les horaires de travail
Modalités de contrôle	Les modalités de contrôle du temps de travail
Prise en charge	La prise en charge des équipements et frais
Conditions de retour	Les conditions de retour au travail en présentiel
Modalités d'évaluation	Les modalités d'évaluation et de suivi

## Pratiques et recommandations

- **Établir** une politique de télétravail claire et non discriminatoire
- **Documenter** par écrit toute demande et décision relative au télétravail
- **Mettre** en place un système de suivi du temps de télétravail des frontaliers
- **Former** les managers à la gestion d'équipes hybrides
- **Veiller** à l'égalité de traitement entre télétravailleurs et non-télétravailleurs

## Cadre juridique

- Articles [L.312-9](#) à [L.312-15](#) du Code du travail luxembourgeois
- Convention relative au régime juridique du télétravail du 20 octobre 2020
- Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 portant déclaration d'obligation générale de la convention
- Article [L.251-1](#) relatif à l'égalité de traitement
- Conventions fiscales bilatérales avec la France, la Belgique et l'Allemagne

Les employeurs doivent être particulièrement vigilants au respect des seuils maximaux de télétravail pour les frontaliers, sous peine de conséquences fiscales et en matière de sécurité sociale. Un dépassement peut entraîner un changement d'affiliation sociale du salarié.

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.