

Quelles sont les obligations en matière de santé au travail pour un frontalier allemand en télétravail ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois conserve l'intégralité de ses obligations en matière de **santé au travail** envers un frontalier allemand en télétravail (Art. L.312-8). Il doit assurer le suivi par le **service de santé au travail** luxembourgeois, évaluer les risques spécifiques au télétravail (ergonomie, risques psychosociaux, isolement), fournir les équipements adéquats et garantir le droit à la **deconnexion** (Art. L.312-9). Le lieu de télétravail en Allemagne ne réduit pas les obligations de l'employeur.

Définition

Les **obligations de santé au travail** englobent l'ensemble des mesures preventives et protectrices que l'employeur doit mettre en oeuvre pour préserver la santé physique et mentale des salariés. En **teletravail**, ces obligations s'étendent aux risques spécifiques : troubles musculosquelettiques, fatigue visuelle, isolement social et difficulté à se déconnecter.

Conditions d'exercice

Les obligations de l'employeur couvrent les aspects suivants :

Obligation	Detail
Evaluation des risques	Intégrer le télétravail dans le document unique d'évaluation des risques (Art. <u>L.312-8</u>)
Suivi médical	Maintenir le suivi par le service de santé au travail (STM) luxembourgeois
Ergonomie	Fournir un poste de travail ergonomique ou les moyens de l'aménager
Risques psychosociaux	Prévenir l'isolement, le stress et la surcharge de travail
Deconnexion	Garantir le droit à la déconnexion en dehors des horaires de travail (Art. <u>L.312-9</u>)

Modalités pratiques

Les mesures à mettre en oeuvre sont les suivantes :

Element	Detail
Visite medicale	Le frontalier beneficie des visites medicales periodiques au Luxembourg
Auto-evaluation	Fournir un questionnaire d'auto-evaluation des conditions de travail a domicile
Formation	Former le salarie aux bonnes pratiques ergonomiques et a la gestion du stress
Point regulier	Organiser des entretiens periodiques pour evaluer le bien-etre du teletravailleur
Signalement	Mettre en place un canal de signalement des difficultes liees au teletravail

Pratiques et recommandations

Integrer systematiquement le teletravail dans l'evaluation des risques professionnels, en tenant compte des specificites du travail a domicile en Allemagne. **Maintenir** un contact regulier avec le salarie en teletravail pour detecter les signes de difficulte (isolement, surcharge, troubles de sante). **Collaborer** avec le service de sante au travail pour adapter le suivi medical aux risques specifiques du teletravail (ergonomie, ecrans, sedentarite). **Former** les managers a la detection des risques psychosociaux chez les teletravailleurs et aux bonnes pratiques de management a distance.

Cadre juridique

Le cadre legal applicable est le suivant :

Reference	Objet
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation generale de securite de l'employeur
Art. <u>L.312-8</u> du Code du travail	Sante et securite du teletravailleur
Art. <u>L.312-9</u> du Code du travail	Droit a la deconnexion
Art. <u>L.312-3</u> du Code du travail	Conditions du teletravail et equipements
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre general du teletravail au Luxembourg

L'employeur ne peut pas invoquer la distance geographique pour justifier un manquement a ses obligations de sante au travail. En cas d'accident ou de maladie professionnelle lie au teletravail, l'absence de mesures preventives constitue une faute de l'employeur.

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.