

# Le télétravail en Allemagne doit-il être notifié à l'Inspection du travail ?

## Réponse courte

Le télétravail effectué en Allemagne par un salarié d'une entreprise luxembourgeoise n'a pas à être notifié à l'**Inspection du travail** et des mines (ITM). Aucune disposition du **Code du travail** luxembourgeois n'impose une telle notification, que le télétravail soit exercé au Luxembourg ou à l'étranger.

L'employeur doit cependant respecter les obligations générales en matière de santé et sécurité, de temps de travail et de **protection des données**, et être en mesure de justifier du respect des conditions légales et conventionnelles en cas de contrôle. Il est recommandé de formaliser par écrit les modalités du **télétravail transfrontalier**, mais aucune déclaration spécifique à l'ITM n'est requise.

## Définition

Le **télétravail**, au sens du droit luxembourgeois, désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un salarié effectue, de manière régulière ou occasionnelle, des tâches qui auraient pu être réalisées dans les locaux de l'employeur, en dehors de ceux-ci, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Cette définition s'applique indépendamment du lieu d'exécution, y compris lorsque le télétravail est réalisé à l'étranger, sous réserve que le **contrat de travail** reste soumis au droit luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Le recours au télétravail par un salarié d'une entreprise luxembourgeoise, y compris lorsque celui-ci s'effectue depuis l'Allemagne, doit respecter les conditions prévues par le Code du travail luxembourgeois et les conventions collectives applicables. L'accord du salarié est requis, sauf disposition conventionnelle contraire. Le télétravail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail ou d'une charte interne précisant les modalités d'exécution, la réversibilité, la charge de travail, la disponibilité, ainsi que les conditions de contrôle et de protection des données.

## Modalités pratiques

Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois n'impose la notification à l'Inspection du travail et des mines (ITM) du recours au télétravail, que celui-ci soit exercé sur le territoire luxembourgeois ou à l'étranger, notamment en Allemagne.

Élément	Détail
<b>L'employeur n'a pas</b>	d'obligation de déclaration spécifique auprès de l' <u>ITM</u> concernant la localisation du télétravail, sous réserve du respect des obligations générales en matière de santé et sécurité, de temps de travail et de protection des données.
<b>Toutefois, l'employeur doit être en</b>	mesure de justifier, en cas de contrôle, du respect des conditions légales et conventionnelles relatives au télétravail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **formaliser** par écrit les modalités du télétravail transfrontalier, en précisant notamment le lieu d'exécution, la fréquence, les horaires, les équipements fournis et les mesures de sécurité. L'employeur doit également s'assurer que le télétravail à l'étranger ne remet pas en cause la législation applicable au contrat de travail, à la sécurité sociale et à la fiscalité du salarié. Une information interne à destination des représentants du personnel est conseillée, sans qu'une notification à l'ITM ne soit requise.

## Cadre juridique

Le télétravail transfrontalier est encadré par les textes suivants :

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail</b>	Cadre général du télétravail
<b>Convention du 20 octobre 2020</b>	Régime juridique du télétravail
<b>Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail</b>	Protection des données des salariés
<b>Règlement (CE) n° 883/2004</b>	Coordination des systèmes de sécurité sociale
<b>Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail</b>	Consultation de la délégation du personnel

L'absence d'obligation de notification à l'ITM ne dispense pas l'employeur de veiller au respect des règles relatives à la santé et sécurité au travail, à la durée du travail et à la protection des données, y compris lorsque le télétravail est exercé en dehors du Luxembourg. Il est conseillé de consulter un spécialiste pour évaluer les incidences en matière de sécurité sociale et de fiscalité en cas de télétravail transfrontalier régulier.

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.