

Le non-respect des règles relatives au télétravail transfrontalier est-il pénalisé ?

Réponse courte

Le non-respect des règles relatives au télétravail transfrontalier expose l'employeur à des risques juridiques. L'employeur qui ne respecte pas les obligations de formalisation écrite préalable, d'information du salarié, de consultation de la délégation du personnel (lorsqu'elle existe) ou de prise en charge des coûts engage sa responsabilité civile et peut faire l'objet de contentieux devant le tribunal du travail. Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour faire valoir ses droits, ce qui peut entraîner la requalification de la relation de travail ou la reconnaissance de la faute de l'employeur.

Le refus d'accepter le télétravail ne constitue pas un motif de licenciement, sauf exception prévue par la loi, notamment en cas de circonstances exceptionnelles de force majeure ou de dispositions spécifiques prévues par la loi ou une convention collective. Le télétravail doit être volontaire pour les deux parties et ne peut être imposé unilatéralement.

L'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020, déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, a force obligatoire et s'impose au même titre que le Code du travail (Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020, art. 2 ; Code du travail, art. [L.123-6](#)).

Définition

Le télétravail transfrontalier désigne la situation dans laquelle un salarié, employé par une entreprise établie au Luxembourg, exerce tout ou partie de son activité professionnelle à distance depuis un État frontalier. Cette modalité de travail est encadrée par l'article [L.123-6](#) du Code du travail et l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020, déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Ces textes imposent des conditions impératives de mise en œuvre, de formalisation contractuelle écrite préalable, d'information du salarié, de consultation de la délégation du personnel (lorsqu'elle existe) et de respect des obligations sociales et fiscales. Le respect de ces règles est obligatoire pour tout employeur et salarié concernés par le télétravail transfrontalier.

Conditions d'exercice

L'exercice du télétravail transfrontalier requiert l'accord exprès et volontaire du salarié et de l'employeur, formalisé par un avenant au contrat de travail ou une convention individuelle. Cette formalisation écrite doit impérativement intervenir avant le début du télétravail, conformément à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 (art. 3).

Le document écrit doit comporter les mentions minimales suivantes :

- les modalités d'exécution du télétravail,
- la fréquence,
- le ou les lieux d'exécution,
- les modalités d'accès au télétravail,
- les modalités de déconnexion,
- les modalités de contrôle du temps de travail,
- les conditions de retour au travail en présentiel.

Avant la mise en place du télétravail, l'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel, si elle existe, conformément à l'article [L.414-9](#) du Code du travail.

Le télétravail ne peut être imposé unilatéralement par l'une ou l'autre des parties. Le refus d'accepter le télétravail ne constitue pas un motif de licenciement, sauf exception prévue par la loi. Le respect des règles relatives à la durée du travail, à la santé et à la sécurité au travail demeure obligatoire, indépendamment du lieu d'exécution de la prestation.

Références légales :

- Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020, art. 2, 3 et 5
- Code du travail, art. [L.123-6](#)
- Code du travail, art. [L.414-9](#)

Modalités pratiques

L'employeur doit veiller à la stricte conformité de la mise en place du télétravail transfrontalier avec les obligations prévues par le Code du travail luxembourgeois et l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020, ayant force obligatoire générale. Il n'existe pas d'obligation de notification à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour le télétravail.

L'absence de formalisation écrite préalable ou le non-respect des procédures peut entraîner la requalification de la relation de travail ou l'engagement de la responsabilité de l'employeur devant le tribunal du travail. L'employeur doit informer le salarié sur les modalités d'accès, de déconnexion, de contrôle du temps de travail, ainsi que sur la protection des données personnelles et la confidentialité, conformément à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 (art. 5, point 7).

L'employeur a l'obligation légale impérative de prendre en charge les coûts directement liés au télétravail (équipements, outils, connexions, etc.), sauf accord contraire entre parties, conformément à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 (art. 5, point 6). Le télétravail transfrontalier ne doit pas porter atteinte aux droits collectifs des salariés, notamment en matière de représentation du personnel et d'accès à l'information.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose des équipements nécessaires et que les conditions de travail à distance respectent les normes de sécurité et de santé applicables. La prise en charge des coûts directement liés au télétravail par l'employeur est la règle, sauf accord contraire écrit entre les parties, conformément à l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020.

L'information du salarié sur les modalités d'accès, de déconnexion, de contrôle du temps de travail, ainsi que sur la protection des données personnelles et la confidentialité, est obligatoire. Il est recommandé de maintenir une documentation claire des accords et des modalités d'exécution afin de garantir la transparence et la conformité aux obligations légales.

Cadre juridique

Le non-respect des règles relatives au télétravail transfrontalier expose l'employeur à des risques de contentieux devant le tribunal du travail, notamment en cas de défaut de formalisation écrite préalable, de non-respect des conditions d'exercice, ou d'absence de consultation de la délégation du personnel. La base légale applicable est :

- l'article [L.123-6](#) du Code du travail,
- l'article [L.414-9](#) du Code du travail,
- l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Il n'existe pas d'amendes administratives spécifiques prévues pour le non-respect des règles relatives au télétravail. En cas de litige, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour faire valoir ses droits, notamment en matière de conditions de travail, de rémunération ou de sécurité.

L'employeur doit accorder une attention particulière à la conformité des modalités de télétravail transfrontalier, sous peine de contentieux prud'homal. Il est conseillé de consulter régulièrement les mises à jour du Code du travail et de solliciter l'avis d'un conseil spécialisé en cas de doute sur l'application des règles spécifiques au télétravail transfrontalier.

L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) n'a pas de rôle de notification ou d'autorisation en matière de télétravail, mais reste compétente pour contrôler le respect des dispositions légales en matière de conditions de travail.

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.