

Un salarié peut-il refuser une clause de télétravail prévue dans son contrat de travail ?

Réponse courte

Un salarié peut refuser une clause de télétravail proposée dans son contrat de travail au moment de l'embauche, car le télétravail repose sur le principe du volontariat et nécessite un accord exprès entre l'employeur et le salarié. Ce refus ne constitue pas en soi un motif légitime de refus d'embauche, sauf si l'employeur justifie que le poste ne peut objectivement s'exercer qu'en télétravail.

Après la signature du contrat, la modification ou la suppression d'une clause de télétravail nécessite l'accord écrit des deux parties. Un refus ultérieur d'exécuter une clause de télétravail acceptée lors de l'embauche peut être considéré comme un manquement contractuel, pouvant entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement, sous réserve du respect des procédures légales.

Définition

La clause de télétravail dans le contrat de travail est une stipulation par laquelle l'employeur et le salarié conviennent que l'exécution de tout ou partie des prestations de travail s'effectuera en dehors des locaux de l'entreprise, selon des modalités définies contractuellement. Cette clause précise les conditions, la fréquence et l'organisation du télétravail, en conformité avec la convention collective applicable et l'accord des parties.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être effectué dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Questions fréquentes

Comment modifier ou supprimer une clause de télétravail dans un contrat de travail existant ?

Toute modification ou suppression d'une clause de télétravail dans un contrat existant nécessite l'accord écrit des deux parties. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement ces changements, conformément au principe du volontariat qui régit le télétravail au Luxembourg.

L'employeur peut-il refuser d'embaucher un candidat qui refuse une clause de télétravail ?

L'employeur peut refuser d'embaucher un candidat qui refuse une clause de télétravail uniquement s'il peut justifier objectivement que le poste ne peut s'exercer qu'en télétravail. Dans tous les autres cas, ce refus pourrait constituer une discrimination et violer le principe d'égalité de traitement.

Quelles sont les conséquences si un salarié refuse d'exécuter une clause de télétravail après avoir signé son contrat ?

Après la signature du contrat, un refus d'exécuter une clause de télétravail acceptée lors de l'embauche peut être considéré comme un manquement contractuel, pouvant entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement pour motif personnel, sous réserve du respect des procédures légales et du principe de proportionnalité.

Un salarié peut-il refuser une clause de télétravail dans son contrat de travail au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut refuser une clause de télétravail proposée dans son contrat de travail au moment de l'embauche, car le télétravail repose sur le principe du volontariat et nécessite un accord exprès entre l'employeur et le salarié. Ce refus ne constitue pas en soi un motif légitime de refus d'embauche, sauf si l'employeur justifie que le poste ne peut objectivement s'exercer qu'en télétravail.

Conditions d'exercice

L'instauration du télétravail repose sur le principe du volontariat, conformément à l'article [L.122-7](#) du Code du travail luxembourgeois. Le recours au télétravail doit résulter d'un accord exprès entre l'employeur et le salarié, formalisé par écrit. L'employeur ne peut imposer unilatéralement le télétravail, sauf circonstances exceptionnelles prévues par la loi, telles que des mesures sanitaires obligatoires ou des situations de force majeure.

Lors de l'embauche, le salarié est libre d'accepter ou de refuser une clause de télétravail proposée dans le contrat initial. Le refus d'une telle clause ne constitue pas, en soi, une cause légitime de refus d'embauche, sauf si le poste ne peut objectivement s'exercer qu'en télétravail, ce qui doit être justifié par l'employeur.

Modalités pratiques

Avant la signature du contrat, le salarié peut négocier la suppression ou la modification de la clause de télétravail. Si le salarié refuse la clause et que l'employeur maintient cette condition, l'embauche peut ne pas se réaliser, sous réserve du respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Après la signature du contrat, toute modification ou suppression de la clause de télétravail nécessite l'accord écrit des deux parties. Un refus ultérieur du salarié d'exécuter une clause de télétravail acceptée lors de l'embauche peut être considéré comme un manquement contractuel, susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement pour motif personnel, sous réserve du respect de la procédure disciplinaire, du principe de proportionnalité et de l'encadrement humain du processus.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute clause de télétravail par écrit, en précisant les modalités d'exécution, les équipements fournis, la prise en charge des frais éventuels, ainsi que les conditions de retour au travail en présentiel. L'employeur doit informer le salarié de ses droits et obligations liés au télétravail, notamment en matière de protection des données, de santé et sécurité au travail, et de respect de la vie privée.

En cas de refus du salarié d'une clause de télétravail proposée lors de l'embauche, il est conseillé de documenter les échanges, de motiver objectivement la nécessité du télétravail pour le poste concerné, et de garantir la traçabilité des décisions afin d'éviter tout risque de contentieux pour discrimination ou rupture abusive des négociations précontractuelles.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.122-7](#) (volontariat et accord exprès pour le télétravail)
 - Article [L.121-6](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.121-1](#) (obligation d'information et de transparence)
 - Article [L.124-2](#) (modification du contrat de travail)
 - Article [L.124-7](#) (procédure disciplinaire)
- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 relative au télétravail, étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 2021
- Jurisprudence nationale sur la modification substantielle du contrat de travail et le consentement du salarié

En cas de litige relatif au refus d'une clause de télétravail, il est essentiel de démontrer que le télétravail répond à une nécessité objective du poste et que le salarié a été informé de manière transparente des conditions d'exercice. La traçabilité des échanges et le respect du principe d'égalité de traitement sont indispensables pour limiter les risques de contentieux pour discrimination ou rupture abusive des négociations.

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.