

# L'employeur peut-il imposer un télétravail obligatoire sans l'accord du salarié prévu au contrat ?

## Réponse courte

L'employeur ne peut **pas imposer** un télétravail obligatoire sans l'accord du salarié si le contrat prévoit une prestation de travail dans les **locaux de l'entreprise**. Toute modification du lieu d'exécution du travail nécessite le **consentement exprès** du salarié, sauf disposition contractuelle ou accord collectif contraire.

En l'absence d'accord du salarié, l'imposition unilatérale du télétravail constitue une **modification illicite** du contrat de travail et expose l'employeur à un risque de contentieux, notamment pour **licenciement abusif**. Seules des **circonstances exceptionnelles**, encadrées par la loi et limitées dans le temps, peuvent justifier des mesures temporaires. Conformément à l'article L.414-9 du Code du travail, l'introduction d'un régime de télétravail nécessite un accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises de plus de 150 salariés.

## Définition

Le **télétravail** au Luxembourg désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle une activité, qui aurait également pu être exercée dans les **locaux de l'employeur**, est effectuée hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail se distingue du travail à domicile par son caractère **volontaire** et par l'utilisation d'outils numériques permettant la réalisation des tâches à distance.

Le principe fondamental du télétravail au Luxembourg repose sur l'**accord mutuel** entre l'employeur et le salarié, excluant toute imposition unilatérale sauf circonstances exceptionnelles prévues par la loi.

## Questions fréquentes

### Dans quelles circonstances exceptionnelles le télétravail peut-il être imposé temporairement ?

Seules des circonstances exceptionnelles encadrées par la loi, comme une crise sanitaire, peuvent justifier des mesures temporaires de télétravail. Ces mesures doivent rester proportionnées, limitées dans le temps, et l'employeur doit documenter les raisons objectives justifiant cette décision exceptionnelle.

### L'employeur peut-il imposer le télétravail à un salarié sans son accord au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail sans l'accord du salarié si le contrat prévoit une prestation de travail dans les locaux de l'entreprise. Toute modification du lieu d'exécution du travail nécessite le consentement exprès du salarié, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail luxembourgeois.

### Quelles sont les conditions légales pour mettre en place le télétravail au Luxembourg ?

Le télétravail requiert un accord exprès entre l'employeur et le salarié, formalisé par écrit. Dans les entreprises de plus de 150 salariés, l'article L.414-9 du Code du travail impose également un accord avec la délégation du personnel pour l'introduction d'un régime spécifique de télétravail.

## Quels risques encourt l'employeur qui impose le télétravail sans accord du salarié ?

L'imposition unilatérale du télétravail constitue une modification illicite du contrat de travail et expose l'employeur à un risque de contentieux, notamment pour licenciement abusif et dommages-intérêts. L'employeur ne peut sanctionner ni licencier un salarié qui refuse le télétravail.

## Conditions d'exercice

L'instauration du télétravail requiert l'**accord exprès** des deux parties, employeur et salarié. Cet accord peut être formalisé dans le contrat de travail initial ou dans un **avenant ultérieur**. L'article L.121-7 du Code du travail précise que toute modification substantielle des conditions de travail, telle que le passage du travail en présentiel au télétravail, nécessite le **consentement du salarié**.

L'employeur ne peut donc pas imposer unilatéralement le télétravail à un salarié dont le contrat prévoit une prestation de travail dans les locaux de l'entreprise, sauf **disposition contractuelle contraire** ou accord collectif applicable. Dans les entreprises de plus de 150 salariés, l'article L.414-9 du Code du travail impose un **accord avec la délégation du personnel** pour l'introduction d'un régime spécifique de télétravail.

## Modalités pratiques

La mise en place du télétravail doit faire l'objet d'un **accord écrit**, précisant notamment les modalités d'exécution, la **réversibilité**, la fréquence, les horaires, ainsi que les équipements mis à disposition. En l'absence d'accord du salarié, l'employeur ne peut modifier unilatéralement le lieu d'exécution du travail.

Toute tentative d'imposition du télétravail sans l'accord du salarié constitue une **modification unilatérale** du contrat de travail, susceptible d'être qualifiée de licenciement abusif si elle conduit à une rupture du contrat. En cas de **circonstances exceptionnelles**, telles qu'une crise sanitaire, des mesures temporaires peuvent être prises, mais elles doivent respecter les prescriptions légales spécifiques et demeurer **proportionnées et limitées** dans le temps.

L'employeur doit documenter les raisons objectives justifiant toute mesure exceptionnelle et respecter les procédures de **consultation** du personnel.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de privilégier le **dialogue social** et la négociation individuelle ou collective pour instaurer le télétravail. Toute modification du lieu de travail doit être précédée d'une **information claire** et d'une consultation du salarié, voire des représentants du personnel si l'effectif le requiert.

L'employeur doit veiller à la **conformité des conditions** matérielles et à la protection des données lors de la mise en œuvre du télétravail. En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut **sanctionner ni licencier** pour ce motif, sauf à démontrer une impossibilité objective d'exécution du contrat dans les conditions initiales, ce qui relève d'une appréciation stricte par les juridictions compétentes.

Il est conseillé de prévoir dans les **contrats futurs** des clauses de flexibilité du lieu de travail, tout en respectant le principe du consentement du salarié. La **formation des managers** aux enjeux du télétravail et du management à distance est également recommandée.

## Cadre juridique

Le télétravail est encadré par :

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - **Article L.121-7** : Modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié
  - **Article L.414-9** : Accord obligatoire avec la délégation du personnel pour l'introduction d'un régime spécifique de télétravail (entreprises de plus de 150 salariés)
  - **Articles L.312-9 et L.312-10** : Droit à la déconnexion dans le cadre du télétravail
- **Accord interprofessionnel** du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendu par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- **Jurisprudence nationale** : la modification du lieu de travail constitue une modification substantielle du contrat nécessitant l'accord du salarié
- **Dispositions relatives** à la protection contre le licenciement abusif

L'imposition unilatérale du télétravail sans l'accord du salarié expose l'employeur à un **risque contentieux élevé**, notamment en matière de licenciement abusif et de dommages-intérêts pour modification illicite du contrat de travail. La **documentation de l'accord** du salarié est essentielle pour sécuriser juridiquement la mise en place du télétravail.

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.