Est-il licite d'interdire le télétravail dans le contrat de travail initial ?

Réponse courte

Il est juridiquement possible d'insérer, dès la conclusion du contrat de travail au Luxembourg, une clause **excluant expressément** le recours au télétravail. Cette clause doit être rédigée de façon **claire, précise et non équivoque**, et ne doit pas contrevenir à une convention collective ou un accord d'entreprise applicable qui prévoirait le droit ou la possibilité de télétravail pour la catégorie professionnelle concernée.

La clause d'interdiction est **licite** en l'absence de dispositions collectives contraires, sous réserve du respect des principes généraux du droit du travail, notamment l'interdiction des clauses abusives ou discriminatoires. Il est recommandé de **motiver l'interdiction** par des nécessités objectives et de garantir la traçabilité de la décision pour limiter les risques de contestation.

Définition

Le **télétravail**, selon le droit luxembourgeois, correspond à toute organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être exercée dans les locaux de l'employeur est réalisée, de manière régulière ou occasionnelle, hors de ces locaux, à l'aide des **technologies de l'information** et de la communication. Cette définition est issue de l'**accord interprofessionnel** du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendu par règlement grand-ducal, et intégrée dans le Code du travail.

Le télétravail ne modifie pas la nature du contrat de travail, mais il implique une organisation spécifique, encadrée par des règles précises relatives à la protection des droits du salarié, à la sécurité des données et à l'égalité de traitement.

Questions fréquentes

Est-il licite d'interdire le télétravail dans le contrat de travail initial au Luxembourg ?

Oui, il est juridiquement possible d'insérer dès la conclusion du contrat de travail une clause excluant expressément le recours au télétravail. La clause doit être rédigée de façon claire, précise et non équivoque, et ne pas contrevenir à une convention collective applicable.

L'interdiction du télétravail peut-elle être discriminatoire ?

L'employeur doit veiller à ce que l'interdiction ne soit pas appliquée de manière discriminatoire entre salariés placés dans une situation comparable, conformément à l'article L. 241-1 du Code du travail. Une justification objective limite les risques de contentieux.

Le refus d'accorder le télétravail constitue-t-il une modification du contrat ?

Non, le refus d'accorder le télétravail ne constitue pas une modification unilatérale du contrat de travail, sous réserve du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le Code du travail luxembourgeois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles conditions pour la validité d'une clause d'interdiction de télétravail ?

La clause d'interdiction est licite en l'absence de dispositions collectives contraires, sous réserve du respect des principes généraux du droit du travail, notamment l'interdiction des clauses abusives ou discriminatoires. Elle doit être motivée par des nécessités objectives.

Quelles vérifications avant d'insérer une clause d'interdiction du télétravail ?

Il faut vérifier l'existence d'accords collectifs, d'accords d'entreprise ou d'usages internes relatifs au télétravail. La clause doit être motivée par des nécessités objectives liées à l'organisation, à la nature des fonctions ou à la sécurité des données.

Quels articles encadrent l'interdiction de télétravail ?

Les articles L. 121-1 (liberté contractuelle), L. 125-1 et suivants (modification du contrat), L. 241-1 (égalité de traitement) et L. 414-3 (consultation du personnel) du Code du travail encadrent ces clauses, complétés par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020.

Conditions d’exercice

Les principales conditions encadrant ce dispositif sont les suivantes.

Critère	Description
Télétravail	La mise en place du télétravail nécessite l'accord exprès des deux parties, employeur et salarié, formalisé par écrit. Aucun salarié ne peut imposer le télétravail à son employeur, et inversement, l'employeur ne peut l'imposer sans l'accord du salarié, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire
Convention collective	L'employeur n'a pas d'obligation légale d'accepter une demande de télétravail, sauf si une convention collective, un accord d'entreprise ou un usage interne le prévoit. Le refus d'accorder le télétravail ne constitue pas une modification unilatérale du contrat de travail, sous réserve du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le Code du travail

Modalités pratiques

La mise en œuvre repose sur les modalités suivantes.

Élément	Détail
Télétravail	Il est juridiquement possible d'insérer, dès la conclusion du contrat de travail, une clause excluant expressément le recours au télétravail. Cette clause doit être rédigée de façon claire, précise et non équivoque, afin d'éviter toute contestation ultérieure
Convention collective	La clause ne doit pas contrevenir à une convention collective ou à un accord d'entreprise applicable qui prévoirait le droit ou la possibilité de télétravail pour la catégorie professionnelle concernée. En l'absence de telles dispositions collectives, la clause d'interdiction est licite, sous réserve du respect des principes généraux du droit du travail, notamment l'interdiction des clauses abusives ou portant atteinte à la dignité du salarié
Égalité de traitement	L'employeur doit également garantir la traçabilité de la décision et veiller à ce que la clause ne soit pas appliquée de manière discriminatoire entre salariés placés dans une situation comparable

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Avant d'insérer une clause interdisant le télétravail, il est recommandé de **vérifier l'existence** d'accords collectifs, d'accords d'entreprise ou d'usages internes relatifs au télétravail. La clause doit être **motivée par des nécessités objectives** liées à l'organisation, à la nature des fonctions ou à la sécurité des données.

Il est conseillé de **justifier l'interdiction** dans le contrat ou dans un document annexe, afin de prévenir tout litige sur le caractère discriminatoire ou abusif de la mesure. L'employeur doit **veiller à ce que l'interdiction** ne soit pas appliquée de manière discriminatoire entre salariés placés dans une situation comparable, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

Une **documentation écrite** et une traçabilité des motifs de l'interdiction sont recommandées pour **limiter les risques** de contestation ou de requalification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	Article L.121-1 (liberté contractuelle, contenu du contrat de travail)
Code du travail luxembourgeois	Article L.125-1 et suivants (modification du contrat de travail)
Code du travail luxembourgeois	Article L.241-1 (égalité de traitement et non-discrimination)
Code du travail luxembourgeois	Article L.414-3 (consultation du personnel sur l'introduction de nouvelles technologies)
Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail	, étendu par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
Jurisprudence nationale	sur la validité des clauses restrictives, sous réserve de justification objective et d'absence de discrimination

L'insertion d'une clause interdisant le télétravail doit être précédée d'une analyse des besoins de l'entreprise et des risques de contestation, notamment en matière d'égalité de traitement. Une rédaction précise, motivée et documentée limite les risques de requalification ou de contentieux. Il est essentiel de garantir la traçabilité de la décision et de consulter, le cas échéant, les représentants du personnel.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois