

Le salarié en télétravail peut-il être convoqué physiquement à un entretien ?

Réponse courte

Le salarié en télétravail peut être **convoqué physiquement** à un entretien disciplinaire dans les locaux de l'entreprise. Le télétravail ne supprime pas le lien de subordination ni le pouvoir de direction de l'employeur. L'article [L.124-2](#) prévoit un entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus, sans préciser le mode de tenue.

L'employeur peut exiger la présence physique du salarié, à condition de respecter un **délai de convocation** raisonnable (au plus tôt le 2^e jour ouvrable travaillé après la convocation). La convocation doit être faite par **écrit** et préciser l'objet, le lieu, la date et l'heure. En cas d'impossibilité matérielle (salarié frontalier éloigné, maladie), la tenue par **visioconférence** est une alternative acceptable.

Définition

La **convocation physique à un entretien disciplinaire** consiste à exiger la présence du salarié en [télétravail](#) dans les locaux de l'entreprise pour se présenter à un entretien dans le cadre d'une [procédure disciplinaire](#). Le pouvoir de direction de l'employeur s'étend à la détermination du lieu de l'entretien.

Questions fréquentes

Quel délai minimum pour convoquer un salarié à un entretien préalable ?

L'entretien peut avoir lieu au plus tôt le deuxième jour ouvrable travaillé après la convocation (art. L.124-2). La convocation doit être écrite et préciser l'objet, le lieu, la date et l'heure.

Qui paie les frais de déplacement pour un entretien disciplinaire au Luxembourg ?

Les frais de déplacement exceptionnels liés à la convocation à un entretien disciplinaire sont à la charge de l'employeur, en particulier pour un salarié en télétravail ou un travailleur frontalier.

Un entretien disciplinaire peut-il se tenir en visioconférence au Luxembourg ?

Oui, la visioconférence est une alternative acceptable en cas d'impossibilité matérielle de présence physique (salarié frontalier éloigné, maladie). Les garanties procédurales doivent rester les mêmes.

Un télétravailleur peut-il être convoqué au bureau pour un entretien disciplinaire ?

Oui, l'employeur peut exiger la présence physique du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise. Le pouvoir de direction permet de fixer le lieu de l'entretien disciplinaire.

Conditions d'exercice

Oui, le lien de subordination se poursuit à domicile : l'employeur peut exiger un déplacement sur site pour un entretien préalable, sous réserve d'un délai raisonnable.

Condition	Détail
Pouvoir de direction	L'employeur peut fixer le lieu de l'entretien
Délai de convocation	Au plus tôt le 2e jour ouvrable travaillé après la convocation (art. L.124-2)
Forme écrite	La convocation doit préciser l'objet, le lieu, la date et l'heure
Frais de déplacement	Les frais de déplacement spécifiques sont à la charge de l'employeur
Alternative	La visioconférence est acceptable en cas d'impossibilité matérielle

Modalités pratiques

Une convocation écrite précisant le lieu, la date et l'objet de l'entretien doit parvenir au télétravailleur au moins deux jours ouvrables à l'avance.

Étape	Détail
Convocation écrite	Envoyer une lettre recommandée ou un e-mail avec accusé de lecture
Délai suffisant	Respecter le délai légal et accorder un délai raisonnable pour le déplacement
Lieu	Prévoir une salle confidentielle dans les locaux de l'entreprise
Alternative	Proposer la visioconférence si la présence physique est impossible
Prise en charge	Rembourser les frais de déplacement exceptionnels du salarié

Pratiques et recommandations

Convoquer le salarié par écrit en précisant clairement l'objet disciplinaire de l'entretien.

Accorder un délai suffisant pour permettre le déplacement, en particulier pour les frontaliers.

Prévoir une alternative en visioconférence si la présence physique est matériellement impossible.

Prendre en charge les frais de déplacement exceptionnels liés à la convocation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> du Code du travail	Entretien préalable obligatoire (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.337-1</u> du Code du travail	Dispositions relatives au télétravail

Le télétravail ne crée pas un droit à l'absence des locaux en toutes circonstances. L'entretien disciplinaire est une obligation procédurale importante qui justifie la convocation physique du salarié. La visioconférence reste une alternative acceptable si la présence est matériellement impossible.

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.