Qu'est-ce que le télétravail selon la législation luxembourgeoise ?

Réponse courte

Le télétravail désigne toute **forme d'organisation du travail** dans laquelle une activité qui aurait pu être exécutée dans les locaux de l'employeur est effectuée **hors de ces locaux de façon volontaire**, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Cette définition est posée par la **convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020**, déclarée d'obligation générale.

Le télétravail se distingue du travail mobile ou du travail en clientèle : il suppose un **lieu habituel identifié**, généralement le domicile du salarié, et repose sur le **double volontariat** de l'employeur et du salarié. Il peut être occasionnel ou régulier (moins ou plus de 10 % du temps de travail annuel), avec des exigences de formalisation différentes. Le télétravailleur bénéficie des **mêmes droits** que les salariés sur site en vertu du principe d'égalité de traitement.

Définition

Le télétravail est une **modalité d'exécution du contrat de travail** par laquelle le salarié accomplit ses tâches en dehors des locaux de l'employeur, de manière volontaire et au moyen des outils numériques. Il constitue un aménagement organisationnel et non une modification de la nature du contrat.

Questions fréquentes

La convention du 20 octobre 2020 s'applique-t-elle à toutes les entreprises ?

Oui. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Elle s'applique donc à toutes les entreprises du secteur privé luxembourgeois, indépendamment de toute adhésion patronale ou syndicale.

Le télétravail constitue-t-il une modification du contrat de travail ?

Non. Le télétravail est une modalité d'exécution du contrat, un aménagement organisationnel et non une modification de la nature du contrat. Il ne change ni le lien de subordination ni les obligations principales des parties.

Le télétravailleur bénéficie-t-il des mêmes droits que les salariés sur site ?

Oui. En vertu du principe d'égalité de traitement consacré par l'article L. 251-1 du Code du travail, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les salariés exerçant dans les locaux de l'employeur, notamment en matière de rémunération, formation et carrière.

Quelle est la définition légale du télétravail au Luxembourg ?

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle une activité qui aurait pu être exécutée dans les locaux de l'employeur est effectuée hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, selon la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020.

Quelle est la différence entre télétravail occasionnel et régulier ?

Le seuil de distinction est de 10 % du temps de travail annuel. Le télétravail occasionnel reste sous ce seuil et peut être informel. Le télétravail régulier l'atteint ou le dépasse et exige un avenant écrit au contrat avec mentions obligatoires.

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

Quels sont les critères distinctifs du télétravail luxembourgeois ?

Le télétravail repose sur un lieu habituel identifié, généralement le domicile, le double volontariat des parties et l'usage des technologies numériques. Il se distingue ainsi du travail mobile ou en clientèle qui n'implique pas de lieu fixe d'exécution.

Conditions d’exercice

La mise en place du télétravail repose sur plusieurs critères cumulatifs.

Condition	Détail
Volontariat	Accord mutuel du salarié et de l'employeur requis
Lieu identifié	Travail effectué hors des locaux, généralement au domicile
Outils numériques	Utilisation des technologies de l'information et de la communication
Activité compatible	Le poste doit pouvoir être exercé à distance
Formalisation	Accord écrit obligatoire en cas de télétravail régulier (? 10 % du temps annuel)

Modalités pratiques

La qualification du télétravail implique une démarche structurée.

Étape	Détail
Analyse du poste	Vérifier que les tâches sont réalisables à distance
Accord des parties	Recueillir le consentement écrit du salarié et de l'employeur
Choix du régime	Déterminer si le télétravail est occasionnel (< 10 %) ou régulier (? 10 %)
Formalisation	Rédiger un avenant au contrat pour le télétravail régulier
Mise à disposition	Fournir les équipements nécessaires à l'exécution du travail à distance

Pratiques et recommandations

Documenter la définition retenue du télétravail dans une charte d'entreprise ou un accord collectif afin de disposer d'un cadre de référence commun pour l'ensemble des salariés.

Distinguer clairement le télétravail du travail mobile, du coworking ou des déplacements professionnels pour éviter toute confusion juridique sur le régime applicable.

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

Informer les salariés sur les critères de distinction entre télétravail occasionnel et régulier, car le franchissement du seuil de 10 % emporte des obligations de formalisation supplémentaires. Pour les salariés frontaliers, la définition du télétravail a des implications directes sur les seuils fiscaux et sociaux applicables.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Définition et cadre du télétravail au Luxembourg
Art. L.121-4 Code du travail	Formalisation écrite du contrat de travail
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site

La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, ce qui la rend applicable à l'ensemble des entreprises du secteur privé au Luxembourg, indépendamment de toute adhésion patronale ou syndicale.

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.