

# Quelle est la différence entre télétravail occasionnel et régulier ?

## Réponse courte

La distinction repose sur un **seuil de 10 % du temps de travail annuel**. Le télétravail occasionnel, inférieur à ce seuil, peut être organisé sur la base d'un **accord oral ou d'une simple confirmation écrite**. Le télétravail régulier, égal ou supérieur à 10 %, exige un **avenant écrit au contrat de travail** précisant les modalités détaillées du dispositif.

Cette distinction emporte des **conséquences juridiques concrètes** en matière de formalisation, de prise en charge des équipements et de réversibilité. En télétravail régulier, l'employeur doit fournir les équipements nécessaires conformément à la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 et formaliser les conditions dans un document contractuel. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à une contestation devant le tribunal du travail.

## Définition

La distinction occasionnel/régulier constitue le **critère de formalisme** du télétravail luxembourgeois. Elle détermine le niveau d'encadrement contractuel requis et les obligations respectives des parties en matière d'équipements, de frais et de réversibilité.

## Questions fréquentes

### Comment calculer le seuil de 10 % de télétravail ?

Il faut rapporter le nombre de jours télétravaillés au temps de travail annuel total du salarié. Un suivi mensuel est recommandé pour détecter le franchissement du seuil et formaliser un avenant dès que la qualification de télétravail régulier est atteinte.

### Faut-il un avenant écrit pour le télétravail occasionnel ?

Non. Le télétravail occasionnel, inférieur à 10 % du temps annuel, peut être organisé sur la base d'un accord oral ou d'une simple confirmation écrite par e-mail. L'avenant n'est obligatoire qu'au-delà du seuil de 10 %.

### La réversibilité s'applique-t-elle aux deux régimes ?

Oui mais différemment. En télétravail occasionnel, la réversibilité est implicite et immédiate. En télétravail régulier, elle doit être formalisée dans l'avenant avec un préavis raisonnable et des conditions précisées par écrit.

### Quel est le seuil entre télétravail occasionnel et régulier ?

Le seuil légal est de 10 % du temps de travail annuel. En dessous, le télétravail est qualifié d'occasionnel ; à partir de 10 % inclus, il devient régulier et déclenche des obligations renforcées de formalisation et de prise en charge des équipements.

### Quels sont les risques d'un dépassement non formalisé du seuil de 10 % ?

Le dépassement non formalisé ne requalifie pas automatiquement le télétravail en régulier mais expose l'employeur à un risque de contestation devant le tribunal du travail sur le défaut de formalisation contractuelle, notamment quant aux conditions d'exécution convenues.

### Qui prend en charge les équipements en télétravail régulier ?

L'employeur. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 impose à l'employeur de fournir les équipements nécessaires au télétravail régulier et de prendre en charge les frais associés. Cette obligation est facultative pour le télétravail occasionnel.

## Conditions d'exercice

Les deux régimes obéissent à des règles distinctes.

Critère	Occasionnel (< 10 %)	Régulier (? 10 %)
Seuil	Moins de 10 % du temps de travail annuel	10 % ou plus du temps de travail annuel
Formalisation	Accord oral ou confirmation écrite	Avenant écrit au contrat obligatoire
Équipements	À convenir entre les parties	Fournis par l'employeur
Frais	Prise en charge facultative	Prise en charge obligatoire
Réversibilité	Implicite	Modalités formalisées dans l'avenant

## Modalités pratiques

L'employeur doit déterminer le régime applicable et adapter le formalisme en conséquence.

Étape	Détail
Calcul du seuil	Rapporter le nombre de jours télétravaillés au temps de travail annuel total
Qualification	Déterminer si le seuil de 10 % est atteint ou dépassé
Formalisation adaptée	Rédiger un avenant si régulier, confirmer par écrit si occasionnel
Suivi	Monitorer le volume pour détecter un passage d'occasionnel à régulier
Régularisation	Formaliser un avenant dès que le seuil de 10 % est franchi

## Pratiques et recommandations

**Suivre** mensuellement le nombre de jours télétravaillés par salarié afin de détecter tout franchissement du seuil de 10 % en cours d'année, en tenant compte des seuils frontaliers pour les salariés résidant hors Luxembourg.

**Formaliser** systématiquement un avenant dès que le passage au régime régulier est constaté ou anticipé, sans attendre la fin de l'exercice.

**Conserver** les confirmations écrites de télétravail occasionnel pour disposer d'une traçabilité en cas de litige sur la qualification du régime.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020</b>	Définition des seuils occasionnel/régulier et obligations afférentes
<b>Art. <u>L.121-4</u> Code du travail</b>	Obligation de formalisation écrite du contrat et de ses avenants
<b>Art. <u>L.121-7</u> Code du travail</b>	Modification substantielle du contrat de travail

Le dépassement non formalisé du seuil de 10 % ne requalifie pas automatiquement le télétravail en régulier, mais expose l'employeur à un risque de contestation sur le défaut de formalisation contractuelle.

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.