

L'employeur peut-il imposer le télétravail à un salarié ?

Réponse courte

En principe, **non**. Le télétravail repose sur le **double volontariat** consacré par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 : ni l'employeur ni le salarié ne peuvent l'imposer unilatéralement. Le refus du salarié d'accepter le télétravail **ne constitue pas un motif de licenciement** ni une faute disciplinaire. L'imposer reviendrait à une modification substantielle du contrat au sens de l'article L.121-7.

Par exception, en cas de **circonstances exceptionnelles** (pandémie, catastrophe naturelle, force majeure), l'employeur peut imposer temporairement le télétravail au titre de son **obligation de sécurité** prévue à l'article L.312-1. Cette imposition doit rester proportionnée à la situation et limitée dans le temps. En dehors de ces cas, toute imposition unilatérale peut être contestée devant le tribunal du travail.

Définition

L'imposition du télétravail désigne la **décision unilatérale de l'employeur** d'obliger un salarié à exécuter son travail hors des locaux de l'entreprise. Elle constitue une modification substantielle du contrat de travail soumise à la procédure de l'article L.121-7. Le double volontariat est le principe fondateur du dispositif.

Questions fréquentes

Comment formaliser un télétravail imposé pour force majeure ?

Par notification écrite indiquant le caractère temporaire, les motifs invoqués et la durée prévisible de la mesure. L'employeur doit rétablir les conditions normales dès la fin des circonstances exceptionnelles et conserver la documentation justifiant la décision.

Dans quels cas l'employeur peut-il imposer le télétravail ?

En cas de circonstances exceptionnelles comme une pandémie, catastrophe naturelle ou force majeure. L'employeur peut alors imposer temporairement le télétravail au titre de son obligation de sécurité prévue à l'article L. 312-1, de manière proportionnée et limitée dans le temps.

L'employeur peut-il imposer le télétravail à un salarié ?

Non en principe. Le télétravail repose sur le double volontariat consacré par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020. L'imposer constituerait une modification substantielle du contrat au sens de l'article L. 121-7 et le refus du salarié n'est pas un motif de licenciement.

L'imposition du télétravail constitue-t-elle une modification substantielle ?

Oui. L'imposition unilatérale du télétravail modifie le lieu d'exécution et les conditions matérielles de travail, ce qui constitue une modification substantielle au sens de l'article L. 121-7 nécessitant l'accord du salarié ou la procédure légale de modification.

Le refus du télétravail peut-il être sanctionné ?

Non. Le refus du salarié d'accepter le télétravail ne constitue ni un motif de licenciement ni une faute disciplinaire. Toute sanction fondée sur ce refus serait abusive et contestable devant le tribunal du travail comme atteinte au principe de double volontariat.

Le télétravail imposé pendant le Covid-19 était-il légal ?

Oui. Pendant la crise sanitaire, le gouvernement luxembourgeois a recommandé le télétravail obligatoire, ce qui a constitué une application de l'exception de force majeure prévue par l'article L. 312-1, sans modifier le principe de double volontariat en temps normal.

Conditions d'exercice

Les règles diffèrent selon le contexte.

Situation	Imposition possible	Fondement
Fonctionnement normal	Non	Double volontariat (convention 2020)
Force majeure	Oui, temporairement	Art. <u>L.312-1</u> (obligation de sécurité)
Pandémie / crise sanitaire	Oui, sur recommandation des autorités	Art. <u>L.312-1</u> + instructions gouvernementales
Restructuration	Non sans accord du salarié	Art. <u>L.121-7</u> (modification substantielle)
Clause contractuelle existante	Selon les termes du contrat	Art. <u>L.121-4</u> (contenu du contrat)

Modalités pratiques

L'employeur qui souhaite recourir au télétravail doit respecter un cadre procédural.

Étape	Détail
Proposition	Formuler une demande au salarié en exposant les modalités envisagées
Recueil du consentement	Obtenir l'accord écrit du salarié
Gestion du refus	Accepter le refus sans conséquence sur la relation de travail
Exception : force majeure	Notifier par écrit le caractère temporaire et les motifs de l'imposition
Fin de la mesure	Rétablir les conditions normales dès la fin des circonstances exceptionnelles

Pratiques et recommandations

Privilégier la concertation et la proposition volontaire plutôt que l'imposition, même lorsque les circonstances semblent justifier une décision unilatérale.

Formaliser par écrit les motifs et la durée de toute mesure exceptionnelle de télétravail imposé afin de se prémunir contre une contestation ultérieure.

Ne jamais sanctionner un salarié qui refuse le télétravail en période normale, car ce refus constitue l'exercice légitime du principe de double volontariat. Cette règle s'applique de la même manière aux frontaliers soumis à la règle des 25 %.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Principe de double volontariat
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité justifiant l'exception de force majeure

Pendant la crise sanitaire liée au Covid-19, le gouvernement luxembourgeois a recommandé le télétravail obligatoire, ce qui a constitué une application pratique de l'exception de force majeure sans pour autant modifier le principe de double volontariat.

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.