

Le salarié peut-il exiger de télétravailler ?

Réponse courte

Non, le salarié ne dispose pas d'un droit subjectif au télétravail. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 consacre le **double volontariat** : le télétravail ne peut être mis en place qu'avec l'accord conjoint de l'employeur et du salarié. L'employeur conserve le pouvoir d'organisation et peut **refuser une demande de télétravail** sans que ce refus constitue une faute contractuelle.

Toutefois, l'employeur doit motiver son refus par des **raisons objectives** liées à la nature du poste, aux contraintes organisationnelles ou aux impératifs de service. Un refus discriminatoire ou appliqué de manière inégalitaire entre salariés occupant des fonctions comparables pourrait être contesté sur le fondement de l'**article L.251-1** relatif à l'égalité de traitement. Le salarié peut saisir le tribunal du travail s'il estime que le refus est abusif.

Définition

Le droit au télétravail désigne la question de savoir si le salarié dispose d'une **prérogative juridique opposable** lui permettant d'obtenir l'exécution de son travail à distance. En droit luxembourgeois, un tel droit n'existe pas : le télétravail reste une modalité d'organisation soumise à l'accord de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment formaliser une demande de télétravail ?

Par écrit en précisant le volume souhaité, les modalités envisagées et les motifs. Une procédure interne avec critères d'éligibilité transparents garantit un traitement équitable. La réponse de l'employeur doit également être notifiée par écrit dans un délai raisonnable.

Existe-t-il un délai légal de réponse à une demande de télétravail ?

Non. Aucun délai légal n'est imposé à l'employeur, mais un délai raisonnable s'applique au regard du droit commun. Une convention collective sectorielle peut toutefois prévoir un délai déterminé avec obligation de réponse motivée par écrit.

L'employeur doit-il motiver son refus de télétravail ?

Oui par des raisons objectives. Le refus doit reposer sur des critères liés à la nature du poste, aux contraintes organisationnelles ou aux impératifs de service. Un refus discriminatoire ou inégalitaire entre salariés comparables peut être contesté sur le fondement de l'article L. 251-1.

Le salarié dispose-t-il d'un droit subjectif au télétravail ?

Non. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 consacre le double volontariat : le télétravail ne peut être mis en place qu'avec l'accord conjoint des deux parties. Aucune disposition luxembourgeoise n'impose à l'employeur d'accepter une demande de télétravail.

Que faire en cas de refus jugé discriminatoire ?

Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour contester le refus s'il estime que celui-ci est abusif ou discriminatoire. La contestation peut s'appuyer sur l'article L. 251-1 si des collègues occupant des postes comparables ont obtenu le télétravail.

Une convention collective peut-elle prévoir un droit au télétravail ?

Oui. Certaines conventions collectives sectorielles prévoient des modalités plus favorables, incluant un droit de demande formalisé avec obligation de réponse motivée dans un délai déterminé. Il convient de vérifier la convention collective applicable à l'entreprise.

Conditions d'exercice

La demande de télétravail du salarié s'inscrit dans un cadre précis.

Critère	Détail
Nature du droit	Pas de droit subjectif au télétravail
Initiative	Le salarié peut formuler une demande
Réponse de l'employeur	Libre, mais motivée par des raisons objectives
Délai de réponse	Aucun délai légal, mais un délai raisonnable s'impose
Recours	Contestation possible en cas de discrimination ou d'abus

Modalités pratiques

Le traitement d'une demande de télétravail suit une démarche structurée.

Étape	Détail
Demande écrite	Le salarié formule sa demande en précisant le volume et les modalités souhaitées
Analyse	L'employeur évalue la compatibilité du poste et les contraintes organisationnelles
Décision motivée	L'employeur accepte ou refuse en exposant les motifs objectifs
Notification	Communiquer la décision par écrit dans un délai raisonnable
Formalisation	En cas d'accord, rédiger un avenant si le télétravail est régulier

Pratiques et recommandations

Définir une procédure interne de demande de télétravail avec des critères d'éligibilité transparents pour garantir un traitement équitable de toutes les demandes.

Motiver systématiquement les refus par écrit en s'appuyant sur des critères objectifs liés au poste, à l'organisation ou à la sécurité des données.

Appliquer les mêmes critères d'évaluation à tous les salariés occupant des fonctions comparables, y compris les frontaliers soumis aux seuils transfrontaliers, afin de prévenir toute contestation fondée sur une rupture d'égalité de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Principe de double volontariat excluant un droit unilatéral
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification substantielle requérant l'accord des deux parties

Certaines conventions collectives sectorielles peuvent prévoir des modalités plus favorables, incluant un droit de demande formalisé avec obligation de réponse motivée dans un délai déterminé. Il convient de vérifier la convention collective applicable.

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.