

Quels postes sont éligibles au télétravail au Luxembourg ?

Réponse courte

Aucune liste légale ne définit les postes éligibles au télétravail. L'éligibilité dépend d'une **analyse fonctionnelle** de chaque poste : les tâches doivent pouvoir être exécutées **hors des locaux de l'employeur** au moyen des technologies de l'information. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 précise que le télétravail concerne les activités qui auraient pu être réalisées sur site mais sont effectuées à distance **de façon volontaire**.

En pratique, les postes nécessitant une **présence physique** permanente (production, accueil, maintenance, soins) sont généralement exclus. L'employeur doit établir des **critères objectifs et documentés** d'éligibilité pour éviter toute discrimination au sens de l'article L.251-1. Un refus de télétravail fondé sur des motifs subjectifs ou appliqué de manière inégalitaire à des postes comparables peut être contesté devant le tribunal du travail.

Définition

L'éligibilité au télétravail désigne la **capacité objective d'un poste** à être exercé à distance conformément à la définition du télétravail, sans compromettre la qualité du travail, la sécurité des données ou le fonctionnement de l'organisation.

Conditions d'exercice

L'analyse d'éligibilité repose sur plusieurs critères objectifs.

Critère	Détail
Nature des tâches	Activités réalisables à distance (rédaction, analyse, gestion, développement)
Outils nécessaires	Accès aux systèmes informatiques et aux données requises
Sécurité des données	Possibilité de garantir la confidentialité hors des locaux
Autonomie	Capacité du salarié à travailler sans supervision physique directe
Interactions	Volume et nature des échanges nécessitant une présence sur site
Contraintes matérielles	Absence de besoin d'équipements fixes non transportables

Modalités pratiques

L'établissement de la liste des postes éligibles suit une démarche structurée.

Étape	Détail
Inventaire des postes	Recenser l'ensemble des fonctions de l'entreprise
Analyse fonctionnelle	Évaluer chaque poste selon les critères d'éligibilité
Classification	Catégoriser les postes en éligibles, partiellement éligibles ou non éligibles
Documentation	Formaliser les critères et les résultats dans un document interne
Communication	Informers les salariés et la délégation du personnel des résultats
Révision	Actualiser l'analyse lors de toute évolution des postes

Pratiques et recommandations

Documenter les critères d'éligibilité dans une charte ou un accord d'entreprise afin de garantir la transparence et de prévenir les contestations pour discrimination.

Évaluer chaque poste individuellement plutôt que par catégorie professionnelle, car des fonctions similaires peuvent présenter des contraintes de présence différentes.

Associer la délégation du personnel à la définition des critères d'éligibilité pour renforcer l'acceptabilité du dispositif et réduire le risque de contentieux. Pour les frontaliers, l'éligibilité doit aussi tenir compte des contraintes de seuils transfrontaliers.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Définition du télétravail et critères de compatibilité
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Interdiction de discrimination dans l'accès au télétravail
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation sur l'organisation du travail

L'éligibilité partielle est courante : un poste peut être compatible avec le télétravail pour certaines tâches seulement, ce qui justifie un régime hybride avec un nombre limité de jours à distance.

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.