

L'employeur doit-il fournir un ordinateur et un téléphone au télétravailleur ?

Réponse courte

L'employeur est tenu de fournir les **équipements informatiques** nécessaires au télétravail régulier, y compris un ordinateur et, le cas échéant, un téléphone professionnel. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 impose à l'employeur de mettre à disposition les **outils de travail** indispensables à l'exercice de l'activité à distance. Cette obligation couvre la fourniture, l'installation et la maintenance du matériel.

Si le salarié utilise exceptionnellement son propre matériel avec l'accord de l'employeur, ce dernier doit **prendre en charge les coûts** liés à cette utilisation. L'avenant de télétravail doit préciser les équipements fournis et les conditions d'utilisation. L'employeur ne peut pas contraindre le salarié à acquérir du matériel professionnel à ses propres frais.

Définition

L'obligation de fourniture d'un ordinateur et d'un téléphone au télétravailleur constitue une composante de l'obligation générale de l'employeur de mettre à disposition les équipements de travail. Elle s'applique de plein droit en cas de **télétravail régulier** et découle de la convention interprofessionnelle.

Questions fréquentes

Comment standardiser les kits de télétravail ?

Par un kit standard pour chaque catégorie de poste afin de garantir l'équité de traitement et de faciliter la gestion logistique. Cette standardisation respecte le principe d'égalité de traitement de l'article L. 251-1 du Code du travail luxembourgeois.

L'employeur doit-il fournir un ordinateur et un téléphone au télétravailleur ?

Oui en télétravail régulier. L'employeur est tenu de fournir les équipements informatiques nécessaires, y compris un ordinateur et le cas échéant un téléphone professionnel, conformément à l'article 7 de la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020.

L'employeur peut-il imposer l'achat de matériel professionnel au salarié ?

Non. L'employeur ne peut pas contraindre le salarié à acquérir du matériel professionnel à ses propres frais. Il ne peut pas non plus déduire le coût du matériel de la rémunération du salarié, ce qui constituerait un manquement contractuel.

Le salarié peut-il utiliser son propre matériel ?

Oui exceptionnellement avec l'accord de l'employeur (modèle BYOD). Dans ce cas, l'employeur doit prendre en charge les coûts liés à cette utilisation. L'avenant doit préciser les équipements concernés et les conditions d'usage convenues entre les parties.

Peut-on installer des logiciels personnels sur le matériel professionnel ?

Non. L'avenant doit interdire contractuellement l'installation de logiciels non autorisés sur le matériel professionnel pour préserver la sécurité des données conformément aux obligations RGPD et aux exigences de l'article L. 261-1 du Code du travail.

Que faire en cas de panne du matériel professionnel ?

L'employeur assure le remplacement dans un délai raisonnable et fournit un matériel de remplacement pour limiter les interruptions de travail. Le service d'assistance à distance doit être accessible pendant les horaires de travail prévus dans l'avenant de télétravail.

Conditions d'exercice

La fourniture de l'ordinateur et du téléphone obéit à des règles spécifiques.

Condition	Détail
Télétravail régulier	Fourniture obligatoire par l'employeur (convention du 20 octobre 2020)
Télétravail occasionnel	Modalités adaptables, mais l'employeur reste responsable
Utilisation personnelle	Le matériel professionnel est réservé à un usage professionnel sauf accord contraire
Accord BYOD	Si le salarié utilise son propre matériel, l'employeur prend en charge les coûts
Sécurité	Les équipements doivent répondre aux normes de sécurité informatique de l'entreprise

Modalités pratiques

La fourniture d'un ordinateur et d'un téléphone suit un processus formalisé.

Étape	Détail
Évaluation des besoins	Déterminer le matériel nécessaire selon les fonctions du salarié
Commande et configuration	Préparer le matériel avec les logiciels et accès requis
Remise documentée	Formaliser la remise par un procès-verbal signé
Formation	Former le salarié aux outils de sécurité et de connexion à distance
Maintenance	Assurer le remplacement en cas de panne dans un délai raisonnable

Pratiques et recommandations

Standardiser le kit de télétravail pour chaque catégorie de poste afin de garantir une équité de traitement et de faciliter la gestion logistique.

Documenter dans l'avenant la liste précise des équipements fournis et les conditions de leur utilisation pour prévenir les litiges.

Prévoir un matériel de remplacement pour limiter les interruptions de travail en cas de panne ou de défaillance technique.

Interdire contractuellement l'installation de logiciels non autorisés sur le matériel professionnel pour préserver la sécurité des données, conformément aux obligations du RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, art. 7	Obligation de fourniture des équipements par l'employeur
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité incluant les conditions de travail
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection des données et sécurité informatique

L'absence de fourniture du matériel nécessaire par l'employeur peut être invoquée par le salarié comme motif de refus du télétravail ou comme manquement contractuel. L'employeur ne peut pas déduire le coût du matériel de la rémunération du salarié.

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.