

# Un salarié doit-il disposer d'un espace dédié pour télétravailler ?

## Réponse courte

Le droit luxembourgeois n'impose pas formellement au salarié de disposer d'un **espace dédié** exclusivement réservé au télétravail. Toutefois, la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 prévoit que le télétravailleur doit exercer son activité dans des conditions conformes aux exigences de **santé et de sécurité** applicables. L'employeur est tenu de vérifier que le lieu de télétravail est adapté à l'exercice de l'activité.

En pratique, l'avenant de télétravail peut prévoir que le salarié dispose d'un espace de travail **adapté et ergonomique** à son domicile. L'employeur peut subordonner l'accord de télétravail à une attestation du salarié confirmant la conformité de son environnement de travail. Le refus du télétravail motivé par l'absence de conditions matérielles adéquates est légitime.

## Définition

L'espace dédié au télétravail désigne le lieu au domicile du salarié où s'exerce l'activité professionnelle à distance. Il doit permettre le respect des obligations de **confidentialité**, de sécurité des données et de **santé au travail**, sans nécessairement constituer une pièce séparée et fermée.

## Conditions d'exercice

Les conditions relatives à l'espace de télétravail sont définies par les parties.

Condition	Détail
<b>Conformité SST</b>	L'espace doit permettre le respect des règles de santé et sécurité au travail
<b>Confidentialité</b>	Le lieu doit garantir la confidentialité des données et des échanges professionnels
<b>Ergonomie</b>	Un poste de travail ergonomique est recommandé (écran, siège, éclairage)
<b>Attestation</b>	L'employeur peut demander une attestation de conformité au salarié
<b>Connexion</b>	Le salarié doit disposer d'une connexion Internet stable et suffisante

## Modalités pratiques

La vérification des conditions de l'espace de télétravail suit un processus adapté.

Étape	Détail
<b>Questionnaire</b>	Remettre au salarié un questionnaire d'auto-évaluation de son environnement de travail
<b>Attestation</b>	Recueillir une attestation sur l'honneur de conformité de l'espace
<b>Recommandations</b>	Fournir des recommandations ergonomiques écrites pour l'aménagement du poste
<b>Fourniture</b>	Proposer du mobilier ergonomique si nécessaire (siège, support écran)
<b>Suivi</b>	Vérifier périodiquement la persistance des conditions de travail adéquates

## Pratiques et recommandations

**Élaborer** un guide d'aménagement du poste de télétravail incluant des recommandations ergonomiques et des illustrations pratiques pour le salarié.

**Recueillir** une attestation sur l'honneur lors de la signature de l'avenant pour documenter la conformité de l'espace sans empiéter sur la vie privée.

**Proposer** un budget d'aménagement pour les salariés en télétravail régulier afin de favoriser des conditions de travail optimales. L'employeur peut vérifier la conformité de l'espace selon une procédure respectant la vie privée.

**Éviter** d'imposer un contrôle physique du domicile qui porterait atteinte de manière disproportionnée à l'inviolabilité du domicile du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020</b>	Conditions de santé et sécurité du télétravailleur
<b>Art. <u>L.312-1</u> Code du travail</b>	Obligation générale de sécurité de l'employeur
<b>Art. <u>L.261-1</u> Code du travail</b>	Protection de la vie privée du salarié
<b>Art. <u>L.121-6</u> Code du travail</b>	Proportionnalité des restrictions aux libertés du salarié

L'employeur ne peut pas exiger un bureau fermé dédié comme condition préalable au télétravail si cette exigence n'est pas justifiée par la nature de l'activité. Une telle exigence disproportionnée pourrait constituer un obstacle discriminatoire à l'accès au télétravail.

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.