

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.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il vérifier l'espace de télétravail ?

Par un questionnaire d'auto-évaluation et une attestation sur l'honneur, plutôt que par un contrôle physique du domicile. Cette approche respecte l'inviolabilité du domicile prévue par la Constitution et l'article L. 121-6 du Code du travail relatif à la proportionnalité.

L'employeur peut-il demander une attestation de conformité ?

Oui. L'employeur peut subordonner l'accord de télétravail à une attestation du salarié confirmant la conformité de son environnement de travail. Cette attestation sur l'honneur documente la conformité de l'espace sans empiéter sur la vie privée du salarié.

L'employeur peut-il exiger un bureau fermé au domicile ?

Non. 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.

Le salarié peut-il refuser le télétravail faute d'espace adéquat ?

Oui. Le refus du télétravail motivé par l'absence de conditions matérielles adéquates est légitime. Le salarié n'est pas tenu d'accepter le télétravail si son domicile ne permet pas l'exercice de l'activité dans des conditions de santé, sécurité et confidentialité satisfaisantes.

Quelles sont les conditions ergonomiques recommandées ?

Un poste de travail ergonomique avec écran adapté, siège, éclairage suffisant et connexion Internet stable. L'employeur peut fournir du mobilier ergonomique si nécessaire (siège, support écran) ou proposer un budget d'aménagement pour les salariés en télétravail régulier.

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

Non formellement. Le droit luxembourgeois n'impose pas un espace dédié exclusivement réservé au télétravail. La convention du 20 octobre 2020 prévoit toutefois que le télétravailleur exerce son activité dans des conditions conformes aux exigences de santé et de sécurité applicables.

Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
Conformité SST	L'espace doit permettre le respect des règles de santé et sécurité au travail
Confidentialité	Le lieu doit garantir la confidentialité des données et des échanges professionnels
Ergonomie	Un poste de travail ergonomique est recommandé (écran, siège, éclairage)
Attestation	L'employeur peut demander une attestation de conformité au salarié
Connexion	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
Questionnaire	Remettre au salarié un questionnaire d'auto-évaluation de son environnement de travail
Attestation	Recueillir une attestation sur l'honneur de conformité de l'espace
Recommandations	Fournir des recommandations ergonomiques écrites pour l'aménagement du poste
Fourniture	Proposer du mobilier ergonomique si nécessaire (siège, support écran)
Suivi	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
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Conditions de santé et sécurité du télétravailleur
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection de la vie privée du salarié
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	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.