

Le télétravail ouvre-t-il droit à des congés spécifiques ?

Réponse courte

Le télétravail **n'ouvre pas droit** à des congés spécifiques supplémentaires. Le principe d'égalité de traitement impose que le télétravailleur bénéficie des **mêmes droits à congé** que les salariés travaillant sur site. L'article L.251-1 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur les conditions de travail, ce qui inclut le lieu d'exercice de l'activité.

Le télétravailleur conserve l'intégralité de ses droits au **congé annuel** (26 jours ouvrables minimum), aux congés extraordinaires, au congé parental et à tous les congés légaux prévus par le Code du travail. Le télétravail ne peut ni augmenter ni diminuer les droits à congé du salarié. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 confirme que le télétravailleur bénéficie des **mêmes droits individuels et collectifs** que les salariés comparables sur site.

Définition

Les congés spécifiques liés au télétravail désigneraient des jours de congé supplémentaires réservés aux salariés travaillant à distance. En droit luxembourgeois, **aucune disposition** ne prévoit de tels congés, le principe d'égalité de traitement garantissant des droits identiques quel que soit le lieu de travail.

Conditions d'exercice

Les droits à congé du télétravailleur sont identiques à ceux des salariés sur site.

Condition	Détail
Égalité de traitement	Mêmes droits à congé que les salariés comparables sur site (art. <u>L.251-1</u>)
Congé annuel	26 jours ouvrables minimum, calculés de la même manière
Congés extraordinaires	Accès aux mêmes congés spéciaux (mariage, décès, déménagement, etc.)
Congé parental	Droit au congé parental dans les mêmes conditions
Convention collective	Les jours de congé conventionnels s'appliquent au télétravailleur

Modalités pratiques

La gestion des congés du télétravailleur suit les mêmes règles que pour les salariés sur site.

Étape	Détail
Demande	Le télétravailleur pose ses congés selon la procédure habituelle
Validation	Le manager valide le congé sans distinction liée au télétravail
Décompte	Les jours de congé sont décomptés de la même manière que pour les salariés sur site
Retour	Le retour de congé s'effectue en télétravail ou sur site selon le planning habituel
Suivi	Les outils de gestion des congés intègrent les jours de télétravail et de présence

Pratiques et recommandations

Appliquer strictement le même processus de demande et de validation des congés pour les télétravailleurs et les salariés sur site afin d'éviter toute rupture d'égalité de traitement.

Veiller à ce que les jours de télétravail ne soient pas confondus avec des jours de congé ou de repos dans les outils de gestion RH de l'entreprise.

Rappeler aux managers que le télétravailleur en congé ne doit pas être sollicité, même si son domicile est son lieu de travail habituel, conformément au droit à la déconnexion.

Clarifier dans l'avenant de télétravail que les droits à congé restent strictement identiques à ceux dont le salarié bénéficierait en travaillant exclusivement sur site, conformément aux règles de durée du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, art. 5	Égalité des droits individuels et collectifs du télétravailleur
Art. <u>L.211-1</u> Code du travail	Champ d'application des dispositions sur la durée du travail

Un employeur qui accorderait des congés supplémentaires aux seuls salariés sur site ou aux seuls télétravailleurs pourrait être poursuivi pour discrimination. Le principe d'égalité de traitement s'applique dans les deux sens et interdit toute différenciation non justifiée par des critères objectifs.

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.