L'employeur peut-il licencier un salarié pour non-respect des règles de télétravail ?

Réponse courte

L'employeur peut licencier un salarié pour non-respect des règles de télétravail si les manquements constituent des **motifs réels et sérieux** au sens de l'art. L.124-11 du Code du travail. Le non-respect répété des plages de joignabilité, l'absence de réponse aux sollicitations ou l'exercice d'une activité non autorisée pendant les heures de télétravail peuvent justifier un licenciement avec **préavis**.

Dans les cas les plus graves, le manquement peut constituer une **faute grave** au sens de l'art. L.124-10 rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail. Tel est le cas du salarié qui exerce une activité concurrente ou qui falsifie ses relevés de temps de travail. L'employeur doit néanmoins respecter la **procédure de licenciement** et disposer de preuves obtenues par des moyens licites conformément à l'art. L.261-1.

Définition

Le licenciement pour non-respect des règles de télétravail désigne la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur fondée sur des manquements du salarié aux **obligations contractuelles** ou réglementaires liées au travail à distance. Il obéit aux règles de droit commun du licenciement et doit être fondé sur des **motifs réels et sérieux** ou sur une faute grave. Les sanctions intermédiaires doivent être envisagées en priorité.

Questions fréquentes

Comment constituer un dossier disciplinaire solide ?

En rassemblant les preuves licites des manquements (rapports, courriels, relevés d'activité), en vérifiant l'existence d'avertissements préalables et de mises en demeure. Cette documentation chronologique démontre la progressivité et la proportionnalité de la sanction prononcée.

Comment motiver la lettre de licenciement ?

En décrivant avec précision les faits reprochés, les dates et les règles violées pour satisfaire aux exigences de l'article L. 124-5 du Code du travail. Cette motivation détaillée permet au tribunal d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement en cas de contestation.

L'employeur peut-il licencier pour non-respect des règles de télétravail ?

Oui si les manquements constituent des motifs réels et sérieux selon l'article L. 124-11 du Code du travail. Le non-respect répété des plages de joignabilité, l'absence de réponse aux sollicitations ou l'exercice d'une activité non autorisée peuvent justifier un licenciement avec préavis.

Quelle base juridique pour le licenciement ?

Les règles violées doivent figurer dans l'avenant, la charte ou le règlement intérieur. La formalisation préalable des obligations est indispensable pour fonder la sanction. Sans base écrite, le licenciement risque d'être qualifié d'abusif par le tribunal du travail luxembourgeois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels comportements constituent une faute grave ?

L'exercice d'une activité concurrente pendant les heures de télétravail, la falsification des relevés de temps de travail, ou tout manquement rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail au sens de l'article L. 124-10 du Code du travail.

Un manquement isolé peut-il justifier un licenciement ?

Non en principe. Un licenciement fondé sur un manquement isolé et mineur aux règles de télétravail risque d'être qualifié d'abusif par le tribunal du travail. Le caractère réel et sérieux suppose une gravité ou une répétition suffisante pour justifier la rupture du contrat.

Conditions d’exercice

La validité du licenciement pour manquement aux règles de télétravail dépend de plusieurs facteurs.

Condition	Détail
Formalisation	Les règles violées doivent figurer dans l'avenant, la charte ou le règlement intérieur
Motifs réels et sérieux	Le manquement doit être objectivement vérifiable et suffisamment grave
Proportionnalité	La sanction doit être proportionnée à la gravité et à la répétition des faits
Preuve licite	Les éléments de preuve doivent respecter l'art. L.261-1
Procédure	Entretien préalable obligatoire et motivation écrite du licenciement

Modalités pratiques

La procédure de licenciement pour manquement aux règles de télétravail suit les étapes du droit commun.

Étape	Détail
Documentation	Rassembler les preuves des manquements : rapports, courriels, relevés d'activité
Antécédents	Vérifier l'existence d'avertissements préalables et de mise en demeure
Entretien préalable	Convoquer le salarié et lui permettre de s'expliquer (art. L.124-2)
Notification	Notifier le licenciement par lettre recommandée avec motifs précis
Délai	Respecter les délais de préavis ou invoquer la faute grave pour un effet immédiat

Pratiques et recommandations

Constituer un dossier disciplinaire complet avant d'engager la procédure, incluant les avertissements antérieurs et les preuves des manquements.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Privilégier des sanctions progressives (avertissement, suspension du télétravail) avant d'envisager le licenciement, sauf en cas de faute grave manifeste.

Vérifier que les moyens de preuve utilisés sont conformes à l'art. L.261-1 pour éviter leur rejet par le tribunal du travail.

Motiver la lettre de licenciement avec précision en décrivant les faits reprochés, les dates et les règles violées pour satisfaire aux exigences de l'art. L.124-5, conformément au cadre général du télétravail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10 Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. L.124-11 Code du travail	Licenciement abusif et motifs réels et sérieux
Art. L.124-2 Code du travail	Entretien préalable au licenciement
Art. L.261-1 Code du travail	Licéité des moyens de surveillance et de preuve

Le tribunal du travail apprécie souverainement le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement. Un licenciement fondé sur un manquement isolé et mineur aux règles de télétravail risque d'être qualifié d'abusif avec indemnisation 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.