

Comment modifier un avenant de télétravail en cours d'année ?

Réponse courte

La modification d'un avenant de télétravail en cours d'année nécessite l'**accord des deux parties** et doit faire l'objet d'un nouvel avenant écrit. L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les conditions de télétravail fixées contractuellement, car cela constituerait une **modification substantielle du contrat** au sens de l'art. L.121-7 du Code du travail. Le salarié dispose d'un mois pour accepter ou refuser la proposition de modification.

La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 prévoit un **principe de réversibilité** permettant à chaque partie de mettre fin au télétravail moyennant un préavis convenu. Toutefois, la réversibilité ne vaut pas modification : l'employeur qui souhaite réduire le nombre de jours de télétravail sans y mettre fin doit négocier un avenant modificatif. Le refus du salarié ne constitue pas un **motif de licenciement** en soi.

Définition

La modification d'un avenant de télétravail est un acte juridique par lequel les parties conviennent de changer une ou plusieurs conditions d'exercice du travail à distance initialement convenues. Elle relève du régime de la **modification du contrat de travail** et obéit aux mêmes règles de fond et de forme que toute modification contractuelle au Luxembourg. Le salarié peut refuser une modification substantielle.

Conditions d'exercice

La modification de l'avenant de télétravail en cours d'année obéit à des règles strictes.

Condition	Détail
Accord mutuel	La modification requiert le consentement des deux parties (art. <u>L.121-7</u>)
Forme écrite	Un nouvel avenant signé formalisant les changements
Délai de réflexion	Un mois accordé au salarié pour accepter ou refuser (art. <u>L.121-7</u>)
Motivation	L'employeur doit justifier les raisons de la modification proposée
Proportionnalité	La modification doit être proportionnée aux nécessités de l'entreprise
Conséquence du refus	Le refus du salarié n'est pas en soi un motif de licenciement

Modalités pratiques

La procédure de modification suit un processus structuré.

Étape	Détail
Proposition écrite	L'employeur adresse une lettre recommandée détaillant les modifications envisagées
Délai d'un mois	Le salarié dispose d'un mois pour répondre ; le silence vaut refus
Négociation	Possibilité d'échanges pour trouver un compromis acceptable
Rédaction	Formaliser les nouvelles conditions dans un avenant modificatif signé
Entrée en vigueur	La modification prend effet à la date convenue dans le nouvel avenant

Pratiques et recommandations

Anticiper les modifications prévisibles en incluant dans l'avenant initial une clause de réexamen périodique (semestriel ou annuel) des conditions de télétravail.

Documenter les raisons objectives de la modification proposée (réorganisation, évolution du poste, changement réglementaire) pour sécuriser la procédure.

Proposer un entretien individuel avant l'envoi de la lettre recommandée afin de favoriser le dialogue et d'expliquer les motifs de la modification.

Conserver l'ensemble des échanges écrits et le nouvel avenant signé dans le dossier personnel du salarié, conformément au cadre général du télétravail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Forme et contenu du contrat de travail
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Réversibilité et conditions de modification du télétravail

La jurisprudence du tribunal du travail considère que la réduction significative du nombre de jours de télétravail constitue une modification substantielle du contrat. L'employeur qui impose unilatéralement cette réduction s'expose à une résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

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.