

Le refus de télétravail peut-il constituer un motif de démission légitime ?

Réponse courte

En droit luxembourgeois, le refus de télétravail par l'employeur ne constitue **pas un motif de démission légitime**. Le télétravail repose sur le **volontariat des deux parties** : l'employeur n'a aucune **obligation légale** d'accorder le télétravail, sauf disposition contraire d'un accord collectif. Le salarié qui démissionne en invoquant ce refus perd ses droits aux **indemnités de chômage**.

Seule la **suppression unilatérale** d'un télétravail déjà contractualisé pourrait constituer une **faute grave** au sens de l'article L.124-10, justifiant une résiliation immédiate aux torts de l'employeur. Le salarié doit alors agir dans un **délai d'un mois** après la connaissance du fait fautif et saisir le tribunal du travail pour faire reconnaître le caractère abusif de la rupture.

Définition

La **démission légitime** (ou résiliation immédiate pour faute grave de l'employeur) au Luxembourg désigne la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, fondée sur un manquement grave de l'employeur rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail. L'article L.124-10 du Code du travail encadre strictement cette procédure, qui doit être exercée dans le **mois suivant la connaissance** du fait fautif. Le simple refus d'accorder un avantage non contractualisé, comme le télétravail, ne constitue pas un tel manquement. Le salarié peut toutefois refuser une modification substantielle de ses conditions existantes.

Questions fréquentes

Faut-il consulter un avocat avant une résiliation immédiate ?

Oui impérativement. La jurisprudence luxembourgeoise est restrictive sur la qualification de faute grave. Un échec expose le salarié à devoir verser des dommages-intérêts à l'employeur. Toute démarche doit donc être précédée d'un avis juridique spécialisé en droit du travail.

Le refus de télétravail peut-il justifier une démission légitime ?

Non. Le refus de télétravail par l'employeur ne constitue pas un motif de démission légitime au Luxembourg. Le télétravail repose sur le volontariat des deux parties et l'employeur n'a aucune obligation légale d'accorder le télétravail sauf disposition contraire d'un accord collectif.

Quand la suppression du télétravail peut-elle justifier une résiliation ?

Lorsqu'elle constitue une faute grave selon l'article L. 124-10. Seule la suppression unilatérale d'un télétravail déjà contractualisé pourrait justifier une résiliation immédiate aux torts de l'employeur. Le salarié doit agir dans le mois suivant la connaissance du fait fautif.

Que perd le salarié en cas de démission simple ?

Ses droits aux indemnités de chômage. Le salarié qui démissionne en invoquant le refus de télétravail perd automatiquement ses droits aux indemnités. Cette conséquence financière justifie d'éviter la démission précipitée et de privilégier la négociation ou la médiation interne préalables.

Quel délai pour engager une résiliation immédiate ?

Un mois après la connaissance du fait fautif selon l'article L. 124-10 du Code du travail. Ce délai strict impose au salarié d'agir rapidement après la suppression unilatérale du télétravail contractualisé. Au-delà, la procédure de résiliation immédiate n'est plus possible.

Quels recours en cas de refus discriminatoire ?

La saisine de l'Inspection du travail et des mines ou du tribunal du travail. Si le refus semble discriminatoire (même poste accordé à d'autres sans justification objective), le salarié peut contester sur le fondement de l'article L. 251-1 sans démissionner précipitamment.

Conditions d'exercice

La qualification de démission légitime est soumise à des conditions strictes rarement réunies en matière de télétravail.

Situation	Qualification juridique
Refus initial de télétravail	Pas de faute de l'employeur, pas de démission légitime
Suppression unilatérale du télétravail contractualisé	Modification substantielle, possibilité de contester (art. L.121-7)
Retrait brutal sans motif d'un télétravail en avenant	Faute potentielle de l'employeur, résiliation possible (art. L.124-10)
Refus discriminatoire de télétravail	Contestable pour discrimination (art. L.251-1), pas de démission légitime automatique
Démission simple du salarié	Perte des indemnités de chômage, respect du préavis obligatoire

Modalités pratiques

Le salarié confronté à un refus de télétravail ou à une suppression unilatérale dispose de plusieurs voies de recours.

Recours	Détail
Négociation directe	Formuler une demande écrite argumentée et proposer des alternatives
Médiation interne	Solliciter la délégation du personnel ou les représentants syndicaux
Contestation formelle	En cas de modification substantielle, refuser par écrit dans le délai d'un mois
Résiliation immédiate	Uniquement si faute grave avérée, dans le mois suivant le fait (art. L.124-10)
Saisine du tribunal	Tribunal du travail pour faire reconnaître le caractère abusif de la rupture
Préavis normal	En cas de simple démission, respecter les délais de préavis légaux

Pratiques et recommandations

Éviter la démission précipitée en cas de refus de télétravail, car le salarié perd automatiquement ses droits aux indemnités de chômage et assume l'intégralité des conséquences de la rupture. **Privilégier** la négociation écrite en s'appuyant sur les critères d'éligibilité de l'accord collectif ou de la charte d'entreprise si ces documents existent.

Documenter systématiquement les échanges relatifs à la demande de télétravail et au refus de l'employeur pour constituer un dossier en cas de contestation ultérieure. Si le refus semble discriminatoire (même poste accordé à d'autres salariés sans justification objective), le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines** ou le tribunal du travail.

Consulter un avocat en droit du travail avant d'envisager une résiliation immédiate pour faute grave de l'employeur, en se référant au cadre général du télétravail. La jurisprudence luxembourgeoise est restrictive sur la qualification de faute grave et un échec expose le salarié à devoir verser des dommages-intérêts à l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Résiliation immédiate pour faute grave (démission légitime)
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification substantielle du contrat de travail
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Caractère volontaire et réversibilité du télétravail

La jurisprudence luxembourgeoise ne reconnaît pas le refus de télétravail comme motif de démission légitime. Seule la suppression unilatérale d'un télétravail formellement contractualisé peut, dans des circonstances exceptionnelles, justifier une résiliation pour faute grave. Toute démarche doit être précédée d'un avis juridique.

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.