L'employeur peut-il maintenir les salariés seniors en télétravail partiel ?

Réponse courte

Oui, le maintien des salariés seniors en télétravail partiel est **légalement possible** au Luxembourg, dans le respect de la Convention sur le télétravail du 20 octobre 2020 et du principe de **non-discrimination** liée à l'âge (art. L.251-1). Un avenant écrit au contrat de travail est obligatoire pour chaque salarié concerné.

La quotité de télétravail transfrontalier ne doit pas dépasser le seuil prévu par les accords internationaux pour **maintenir l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise**. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs seniors et autres salariés, respecter les règles de santé et sécurité au travail, et consulter la délégation du personnel sur le régime applicable. Le télétravail reste **volontaire** : ni l'employeur ni le salarié ne peut l'imposer unilatéralement à l'autre partie.

Définition

Le **télétravail partiel** est défini par la Convention du 20 octobre 2020 comme une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué partiellement hors de ces locaux.

Un **salarié senior** désigne conventionnellement un travailleur âgé de 50 ans ou plus, sans que cette définition ne soit légalement établie dans le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

L'égalité de traitement s'applique-t-elle aux télétravailleurs seniors ?

Oui, l'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs seniors et autres salariés, notamment en matière d'accès à la formation continue, de maintien du lien social et professionnel, et de protection des données personnelles. L'article L.251-1 interdit toute discrimination liée à l'âge.

L'employeur peut-il maintenir les salariés seniors en télétravail partiel ?

Oui, le maintien des salariés seniors en télétravail partiel est légalement possible au Luxembourg, dans le respect de la Convention sur le télétravail du 20 octobre 2020 et du principe de non-discrimination liée à l'âge (article L.251-1). Un avenant écrit au contrat de travail est obligatoire.

La délégation du personnel doit-elle être consultée sur le télétravail senior ?

Oui, la consultation de la délégation du personnel sur le régime de télétravail est obligatoire, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Les critères d'accès doivent être objectifs et toutes les décisions d'acceptation ou de refus doivent être documentées pour assurer la transparence.

Que doit contenir l'avenant de télétravail pour un salarié senior ?

L'avenant doit préciser le lieu du télétravail, les horaires, les modalités de contrôle du temps de travail, les équipements fournis, la prise en charge des coûts, les conditions de retour dans les locaux et la formation aux outils numériques, à la charge de l'employeur.

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

Quelle quotité de télétravail est possible pour un frontalier senior ?

La quotité de télétravail transfrontalier ne doit pas dépasser le seuil prévu par les accords internationaux pour maintenir l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise. Cette limite protège les droits sociaux du salarié frontalier et doit être strictement respectée par l'employeur dans l'organisation du télétravail.

Quels risques surveiller dans le télétravail des seniors ?

Un suivi particulier est recommandé pour prévenir les risques d'isolement, garantir le maintien des compétences et évaluer l'impact sur la santé et la performance. La mise en place du télétravail pour les seniors doit s'inscrire dans une politique globale de gestion des âges.

Conditions d’exercice

Le télétravail repose sur un double volontariat : sans avenant écrit accepté par les deux parties, aucun passage en télétravail ne peut être imposé, quel que soit l'âge du salarié.

Condition	Règle
Formalisation	Avenant écrit au contrat de travail
Quotité (transfrontalier)	Seuils conformes aux accords de sécurité sociale
Égalité de traitement	Obligatoire entre seniors et autres salariés
Santé et sécurité	Respect des règles applicables
Consultation délégation	Obligatoire sur le régime de télétravail
Non-discrimination	Art. L.251-1 (critère âge)

Modalités pratiques

L'avenant doit régler précisément le lieu, les horaires et la prise en charge des équipements, la formation aux outils numériques restant à la charge de l'employeur.

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

Élément	Contenu / Obligation
Lieu du télétravail	À préciser dans l'avenant
Horaires de travail	À préciser dans l'avenant
Contrôle du temps de travail	Modalités à définir
Équipements	Fournis et entretien
Prise en charge des coûts	À préciser
Retour dans les locaux	Conditions définies
Formation outils numériques	À la charge de l'employeur
Accès à la formation continue	Égalité garantie
Lien social et professionnel	Maintien obligatoire
Protection des données	RGPD applicable

Pratiques et recommandations

Établir des critères objectifs d'accès au télétravail permet d'écarter tout soupçon de discrimination liée à l'âge lors de l'examen des demandes.

Documenter toutes les décisions d'acceptation ou de refus, avec leur motivation, facilite la défense de l'entreprise en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Prévoir un accompagnement spécifique pour les seniors, notamment une formation aux outils numériques et des points réguliers avec le manager, sécurise la transition vers le travail à distance.

Évaluer régulièrement l'impact du télétravail sur la santé et la performance permet d'ajuster la quotité ou l'organisation en concertation avec le salarié.

Maintenir une communication régulière et des temps de présence collective prévient les risques d'isolement propres au travail à distance.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention télétravail 20 oct. 2020	Cadre général du télétravail étendu
Art. L.121-4 C. trav.	Constatation écrite du contrat de travail
Art. L.251-1 C. trav.	Non-discrimination liée à l'âge
Art. L.312-1 et s. C. trav.	Sécurité et santé au travail
Art. L.414-3 C. trav.	Consultation de la délégation
RGPD	Protection des données personnelles
Convention collective applicable	Dispositions plus favorables éventuelles

La mise en place du télétravail pour les seniors doit s'inscrire dans une politique globale de gestion des âges. Un suivi particulier est recommandé pour prévenir les risques d'isolement et garantir le maintien des compétences.

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.