

Le télétravail doit-il être formalisé dans le CDI ou par avenant ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le télétravail régulier doit faire l'objet d'une **formalisation écrite**, soit dans le contrat initial, soit par un **avenant** signé par les deux parties. Cette exigence découle de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 2020, rendu d'application générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

L'article [L.121-4](#) du Code du travail impose que le contrat mentionne le **lieu de travail**. Le télétravail régulier modifiant substantiellement cette mention essentielle, il ne peut être instauré durablement sans **modification écrite** du contrat conformément au paragraphe 4 du même article.

L'avenant doit préciser la proportion du temps à domicile, les plages de disponibilité, les équipements fournis et les modalités de prise en charge des frais. L'absence de formalisation expose l'employeur à un risque de **requalification** du lieu de travail et à des difficultés probatoires en cas de litige devant le tribunal du travail.

Définition

Le **télétravail** est défini, au sens de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 2020, comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle une activité qui aurait pu être accomplie dans les locaux de l'employeur est effectuée hors de ces locaux de façon régulière, à l'aide des technologies de l'information et de la communication.

En droit luxembourgeois, la **formalisation écrite** du télétravail régulier est une obligation de fond et non une simple recommandation. Elle s'inscrit dans le cadre des **mentions obligatoires** du contrat de travail fixées par l'article [L.121-4](#) du Code du travail, et notamment la mention du lieu de travail.

Conditions d'exercice

Le télétravail régulier au Luxembourg est soumis à plusieurs conditions cumulatives pour être opposable et conforme au cadre légal.

Critère	Détail
Formalisation écrite	Avenant au CDI ou clause dans le contrat initial, signé par les deux parties
Volontariat	Le télétravail est fondé sur le volontariat : il ne peut être imposé unilatéralement
Lieu de travail mentionné	Le lieu de télétravail doit être précisé (domicile, espace de coworking, etc.)
Proportion de jours	Le nombre de jours de télétravail par semaine ou mois doit être défini
Équipements et frais	Les modalités de mise à disposition des équipements et de prise en charge des frais doivent être prévues
Réversibilité	L'accord national prévoit un droit de retour en présentiel sous conditions
Convention collective	La CCT applicable peut prévoir des dispositions spécifiques sur le télétravail

Modalités pratiques

La mise en place du télétravail régulier dans un CDI luxembourgeois impose une démarche structurée et documentée.

Élément	Détail
Avenant écrit	À établir en double exemplaire, signé par l'employeur et le salarié
Mentions obligatoires	Lieu de télétravail, nombre de jours, plages de disponibilité, équipements, frais
Date de prise d'effet	Mentionner la date à compter de laquelle le télétravail s'applique
Clause de réversibilité	Prévoir les conditions et le délai de retour au présentiel
Sécurité des données	Préciser les règles de sécurité informatique applicables au domicile
Prise en charge des frais	Définir la clé de répartition des frais de connexion, d'énergie et de matériel

Pratiques et recommandations

Formaliser tout accord de télétravail régulier par un avenant écrit signé avant la prise d'effet, même si le télétravail était pratiqué de manière informelle pendant la période covid ou en phase d'essai.

Vérifier la conformité de l'avenant avec l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 2020 et, le cas échéant, avec la convention collective sectorielle applicable, qui peut prévoir des modalités spécifiques plus favorables au salarié.

Mentionner explicitement dans l'avenant le caractère réversible du télétravail et les conditions dans lesquelles l'employeur ou le salarié peut mettre fin à ce mode d'organisation, afin d'éviter tout litige sur l'acquisition d'un droit acquis.

Mettre à jour les registres du personnel et les déclarations CCSS pour refléter le lieu de travail habituel, en particulier lorsque le salarié est frontalier, afin d'éviter tout risque en matière de sécurité sociale ou de fiscalité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail (L. 24 juillet 2024)	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont le lieu de travail
Art. L.121-4 §4 du Code du travail	Obligation de modifier le contrat par écrit en cas de changement des mentions obligatoires
Accord national interprofessionnel du 20 octobre 2020	Définition et encadrement du télétravail régulier au Luxembourg
Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021	Déclaration d'obligation générale de l'accord national sur le télétravail

L'accord national interprofessionnel de 2020 s'applique à tous les employeurs privés au Luxembourg, qu'ils soient liés ou non par une convention collective. Le télétravail occasionnel, par nature non régulier, n'est pas soumis aux mêmes exigences de formalisation, mais il est recommandé de le cadrer par une politique interne écrite. En cas de contestation, la charge de la preuve de l'accord sur le lieu de travail pèse sur 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.