

Un CDD peut-il prévoir du télétravail au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un **contrat à durée déterminée** peut prévoir du télétravail au Luxembourg. Le cadre légal est l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020, rendu obligatoire par RGD du 22 janvier 2021, qui s'applique à tous les salariés du secteur privé sans distinction selon la nature du contrat.

L'article L.121-4 impose de mentionner dans tout contrat de travail le **lieu de travail** ou, à défaut de lieu fixe ou prédominant, la liberté pour le salarié de le déterminer. Lorsque le CDD prévoit du télétravail régulier, cette modalité doit figurer parmi les mentions obligatoires du contrat ou dans un avenant signé.

L'accord interprofessionnel pose que le **télétravail est volontaire** : il ne peut être imposé unilatéralement par l'employeur, et le refus du salarié ne constitue pas un motif de rupture anticipée. Ces principes s'appliquent identiquement aux salariés en CDD.

Définition

Le **télétravail** est, au sens de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020, toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le **régime de télétravail** désigne l'ensemble des modalités convenues entre l'employeur et le salarié pour organiser le travail à distance, incluant notamment la fréquence, la plage horaire, la prise en charge des équipements et les règles de disponibilité. Ce régime peut être inscrit directement dans le CDD ou faire l'objet d'une annexe ou d'un avenant.

Conditions d'exercice

L'introduction du télétravail dans un CDD doit respecter plusieurs conditions issues de l'accord interprofessionnel et du droit commun du contrat de travail.

Critère	Détail
Accord bilatéral	Le télétravail doit être convenu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en CDD — il ne peut être imposé unilatéralement
Mention au contrat	Le lieu de travail ou la liberté de le déterminer doit être mentionné dans le CDD (art. <u>L.121-4 §2 point 3°</u>)
Formalisation écrite	L'accord de télétravail peut figurer dans le CDD lui-même ou dans une annexe signée par les deux parties
Caractère volontaire	Le refus du salarié de télétravailler ne peut constituer un motif de rupture anticipée du CDD
Consultation de la délégation	Dans les entreprises dépassant les seuils légaux, l'introduction ou la modification d'un régime de télétravail requiert l'information et la consultation de la délégation du personnel (art. <u>L.414-9 §8</u>)

Modalités pratiques

La mise en place du télétravail dans un CDD suit des étapes pratiques précises pour garantir la conformité et la protection des deux parties.

Élément	Détail
Clause contractuelle	Insérer dans le CDD une clause précisant la fréquence du télétravail (nombre de jours/semaine), le lieu d'exercice à distance et les modalités d'organisation
Équipements	L'accord interprofessionnel prévoit que l'employeur fournit ou contribue au financement des équipements nécessaires au télétravail
Frais professionnels	L'employeur rembourse ou prend en charge les coûts liés au télétravail selon les modalités convenues (connexion, matériel, etc.)
Santé et sécurité	Les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité s'appliquent également au lieu de télétravail
Retour au bureau	Le CDD peut prévoir les conditions de retour sur site et de réversibilité du télétravail pendant la durée du contrat
Seuil frontalier	Les jours de télétravail depuis le Luxembourg ou l'étranger peuvent avoir des incidences sur la sécurité sociale et la fiscalité des travailleurs frontaliers

Pratiques et recommandations

Rédiger une clause de télétravail claire et précise dès la conclusion du CDD. Cette clause doit définir le nombre de jours de télétravail par semaine ou par mois, le lieu d'exercice autorisé, les règles de disponibilité et les modalités d'équipement, afin d'éviter tout malentendu pendant la durée du contrat.

Vérifier l'existence d'un régime d'entreprise applicable avant la signature du CDD. Si l'entreprise dispose d'un accord collectif ou d'une politique interne sur le télétravail, ce régime s'applique également aux salariés en CDD, sauf disposition contraire expressément prévue et justifiée par la nature temporaire de la mission.

Informé la délégation du personnel lorsque l'introduction du télétravail dans les CDD constitue une modification du régime existant. L'article [L.414-9 §8](#) soumet l'introduction ou la modification d'un régime de télétravail à l'information et à la consultation préalable des représentants du personnel dans les entreprises concernées.

Anticiper les implications transfrontalières pour les salariés en CDD résidant en France, Belgique ou Allemagne. Les jours de télétravail depuis le pays de résidence sont soumis à des règles spécifiques de sécurité sociale et de fiscalité selon les accords bilatéraux en vigueur, ce qui peut affecter le coût et l'organisation pratique du télétravail pendant la durée du CDD.

Documenter la réversibilité : si le salarié ou l'employeur souhaite mettre fin au télétravail en cours de CDD, cette modification des conditions de travail doit faire l'objet d'un accord écrit conformément à l'article [L.121-4 §4](#), qui impose de formaliser par écrit toute modification des éléments mentionnés au contrat. En cas de non-respect des conditions du CDD, le salarié peut invoquer la [requalification en CDI](#) ou engager un [recours judiciaire](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Accord interprofessionnel 20/10/2020	Cadre général du télétravail — volontariat — équipements — santé et sécurité
RGD 22/01/2021	Règlement grand-ducal rendant obligatoire l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail incluant le lieu de travail (§2 point 3°) et formalisation des modifications (§4)
Art. L.122-2	Mentions spécifiques au CDD — à combiner avec les mentions de L.121-4
Art. L.414-9	Information et consultation de la délégation du personnel sur tout régime de télétravail

Le télétravail dans un CDD est juridiquement possible et de plus en plus pratiqué au Luxembourg. Toute modification du lieu de travail convenu doit être formalisée par avenant signé des deux parties (L 121-4 §4). En cas de litige sur les conditions de télétravail pendant le CDD, la juridiction compétente est le tribunal du travail.

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.