

Un étudiant salarié peut-il signer une convention de télétravail au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Un **étudiant salarié** peut bénéficier du télétravail au Luxembourg, à condition que ses tâches soient compatibles avec ce mode d'organisation et qu'aucune clause contractuelle ne l'interdise. L'accord repose sur le **volontariat** des deux parties selon la convention du 20 octobre 2020 déclarée d'obligation générale.

La mise en place nécessite un **avenant écrit** précisant la fréquence, les plages horaires, le contrôle du temps de travail et la prise en charge des équipements. L'étudiant salarié conserve les mêmes droits que les autres salariés en télétravail.

Les règles sur la **durée du travail** restent applicables : **15 heures hebdomadaires** maximum en moyenne pendant la période scolaire (article [L.122-1\(3\)5°](#)), ou **40 heures** durant les vacances scolaires.

Définition

Un **étudiant salarié** est une personne inscrite dans un établissement d'enseignement luxembourgeois ou étranger, engagée sous contrat de travail à durée déterminée conformément à l'article [L.122-1](#), paragraphe 3, point 5 du Code du travail. Pour les contrats conclus pendant les vacances scolaires, les articles [L.151-1](#) et suivants s'appliquent.

Le **télétravail** désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être réalisée dans les locaux de l'employeur est effectuée hors de ces locaux, de façon régulière ou occasionnelle et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, selon la convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail.

Questions fréquentes

Comment formaliser le télétravail pour un étudiant salarié ?

Le télétravail doit être formalisé par un avenant écrit précisant la fréquence, les plages horaires, les modalités de contrôle du temps de travail, la prise en charge des équipements et les conditions de réversibilité vers le présentiel.

Quelles sont les conditions pour qu'un étudiant salarié puisse télétravailler ?

Les conditions requises sont : la compatibilité des tâches avec le travail à distance, l'accord mutuel entre employeur et étudiant, la signature d'un avenant écrit au contrat, et le respect des durées maximales de travail (15h/semaine en période scolaire, 40h pendant les vacances).

Quelles sont les limites de durée de travail pour un étudiant salarié en télétravail ?

Les limites restent identiques : maximum 15 heures par semaine en moyenne sur 4 semaines pendant la période scolaire, et jusqu'à 40 heures par semaine durant les vacances scolaires, conformément à l'article [L.122-1\(3\)5°](#) du Code du travail.

Un étudiant salarié peut-il faire du télétravail au Luxembourg ?

Oui, un étudiant salarié peut bénéficier du télétravail au Luxembourg, à condition que ses tâches soient compatibles avec ce mode d'organisation et qu'aucune clause contractuelle ne l'interdise. L'accord repose sur le volontariat des deux parties selon la convention du 20 octobre 2020.

Conditions d'exercice

Le recours au télétravail pour un étudiant salarié suppose la réunion de plusieurs conditions cumulatives fondées sur le caractère volontaire de l'accord et la compatibilité des fonctions.

| Condition | Exigence | Base légale |
|--------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Compatibilité des tâches | Les fonctions doivent pouvoir s'exercer à distance | Convention télétravail 2020, art. 2 |
| Volontariat | Accord mutuel employeur-salarié requis | Convention télétravail 2020, art. 3 |
| Formalisation | Avenant écrit au contrat de travail | Convention télétravail 2020, art. 4 |
| Égalité de traitement | Pas de discrimination liée au statut d'étudiant | Art. <u>L.251-1</u> Code du travail |
| Délégation du personnel | Information et consultation si applicable | Art. <u>L.414-3(6)</u> Code du travail |

Le contrat étudiant ne doit pas comporter de clause interdisant explicitement le télétravail. L'employeur doit s'assurer que l'étudiant dispose des moyens techniques nécessaires.

Modalités pratiques

La mise en place du télétravail requiert la signature d'un avenant écrit précisant les éléments suivants :

| Élément à formaliser | Contenu attendu |
|----------------------|-----------------------------------------|
| Fréquence | Nombre de jours/semaine ou occasions |
| Plages horaires | Heures de disponibilité obligatoires |
| Contrôle du temps | Modalités de suivi du temps de travail |
| Équipements | Fourniture et prise en charge des frais |
| Réversibilité | Conditions de retour au présentiel |

L'étudiant salarié bénéficie des mêmes droits collectifs et individuels que les autres télétravailleurs, notamment en matière de santé et sécurité au travail (articles L.311-1 et suivants) et de protection des données personnelles (article L.261-1).

| Durée de travail maximale | Période concernée | Base légale |
|--------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------|
| 15 heures/semaine (moyenne sur 4 semaines) | Période scolaire | Art. L.122-1(3)5° |
| 40 heures/semaine | Vacances scolaires | Art. L.122-1(3)5° et L.151-1 |

Pratiques et recommandations

L'employeur doit vérifier que les tâches confiées à l'étudiant salarié ne nécessitent pas impérativement une présence physique. Une attention particulière doit être portée à l'intégration de l'étudiant dans l'équipe, même à distance, et à la préservation du lien social.

Il convient d'informer l'étudiant salarié sur les règles internes applicables au télétravail et de lui fournir une assistance technique adaptée. L'encadrement humain et la traçabilité des échanges doivent être assurés pour garantir un suivi pédagogique et professionnel de qualité.

Le respect des durées maximales de travail est particulièrement important pour les étudiants, dont le temps de travail doit rester compatible avec leurs obligations scolaires ou universitaires.

En cas de télétravail depuis l'étranger (frontaliers), des implications fiscales et de sécurité sociale peuvent survenir au-delà de certains seuils.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Convention du 20 octobre 2020 | Régime juridique du télétravail au Luxembourg |
| RGD du 22 janvier 2021 | Déclaration d'obligation générale de la convention télétravail |
| Art. L.122-1(3)5° | CDD étudiant : conditions et durée maximale de 15h/semaine en période scolaire |
| Art. L.151-1 à L.151-9 | Emploi des élèves et étudiants pendant les vacances scolaires |
| Art. L.251-1 | Principe d'égalité de traitement en matière d'emploi |
| Art. L.261-1 | Protection des données à caractère personnel dans le cadre de la surveillance au travail |
| Art. L.311-1 et suivants | Santé et sécurité au travail |
| Art. L.414-3(6) | Information et consultation de la délégation du personnel sur le télétravail |
| Règlement (UE) 2016/679 | Règlement général sur la protection des données (RGPD) |

L'employeur doit veiller à ce que le télétravail ne conduise pas à l'isolement de l'étudiant salarié. Toute décision doit être documentée pour garantir la traçabilité et la conformité légale.

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.