À partir de quel seuil le télétravail doit-il être déclaré au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur doit déclarer à l'Inspection du travail et des mines (ITM) tout télétravail régulier dépassant en moyenne **10% du temps de travail normal annuel** du salarié, soit environ 2,5 jours par mois. Cette obligation de déclaration s'applique dès le premier salarié concerné, conformément à l'article L.312-6 du Code du travail.

Définition

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait normalement été réalisé 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, tel que défini par l'article L.312-2 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

L'obligation de déclaration du télétravail s'applique sous les conditions cumulatives suivantes :

- Le volume de télétravail excède 10% du temps de travail normal annuel du salarié
- Le télétravail est organisé sur une base régulière et non occasionnelle
- Un accord écrit conforme à l'article L.312-3 existe entre l'employeur et le salarié
- L'employeur garantit la protection des données et la sécurité informatique selon l'article L.312-4
- Le comité mixte ou la délégation du personnel a été consulté conformément à l'article L.312-5

Modalités pratiques

La procédure de déclaration doit respecter les exigences suivantes :

- Déclaration obligatoire via la plateforme électronique MyGuichet.lu
- Transmission des informations requises par l'article L.312-7 incluant l'identité des télétravailleurs, leur volume horaire et leur lieu de télétravail
- Mise à jour trimestrielle des données en cas de modification substantielle
- Conservation des documents justificatifs pendant 3 ans
- Information préalable des représentants du personnel

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

Pratiques et recommandations

Pour une gestion conforme du télétravail, il est recommandé de :

- Implémenter un système fiable de suivi des heures de télétravail
- Établir une politique interne claire définissant les modalités d'application
- Former l'encadrement à la gestion d'équipes en mode hybride
- Maintenir un registre actualisé des accords de télétravail
- Effectuer des audits réguliers de conformité

Cadre juridique

- Article L.312-2 : définition légale du télétravail
- Article L.312-3 : contenu obligatoire de l'accord de télétravail
- Article L.312-4 : obligations en matière de protection des données
- Article L.312-5 : consultation des représentants du personnel
- Article L.312-6 : seuil de déclaration obligatoire
- Article L.312-7 : modalités de déclaration à l'ITM
- Article L.312-8 : sanctions en cas de non-conformité
- Règlement grand-ducal du 15 mars 2024 sur les modalités de déclaration
- Convention collective nationale sur le télétravail du 1er janvier 2024

Le non-respect des obligations de déclaration expose l'employeur à une **amende administrative** pouvant atteindre 25.000 euros par infraction constatée. Cette obligation de déclaration est distincte des seuils applicables en matière fiscale et de sécurité sociale pour les travailleurs frontaliers.

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.