

Le salarié doit-il signaler tout télétravail à son employeur ?

Réponse courte

Le salarié doit signaler tout télétravail à son employeur, qu'il soit régulier ou occasionnel, en respectant la procédure définie par l'entreprise. Cette déclaration préalable est obligatoire et doit être validée avant chaque période de télétravail.

L'absence de signalement constitue un manquement contractuel pouvant entraîner des sanctions disciplinaires et la perte de la couverture en cas d'accident du travail. La traçabilité de chaque période de télétravail est essentielle pour garantir la conformité aux obligations légales et la protection du salarié.

Définition

Le télétravail, selon le droit luxembourgeois, correspond à toute organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être réalisée dans les locaux de l'employeur est effectuée hors de ces locaux, de manière régulière ou occasionnelle, à l'aide des technologies de l'information et de la communication. Cette modalité de travail se distingue du travail nomade ou des déplacements professionnels, car elle suppose une organisation anticipée et volontaire du travail à distance.

Le télétravail peut être mis en place de façon ponctuelle ou régulière, mais il nécessite toujours un cadre formalisé et ne peut être assimilé à une simple absence du lieu de travail ou à une mobilité professionnelle.

Conditions d'exercice

L'exercice du télétravail est subordonné à un accord exprès entre le salarié et l'employeur, conformément à l'article [L.122-7](#) du Code du travail. Cet accord doit préciser les modalités d'exécution, telles que la fréquence, les horaires, les modalités de contrôle du temps de travail, ainsi que les conditions de retour au travail en présentiel.

Le télétravail ne peut être imposé unilatéralement par l'une ou l'autre des parties, sauf circonstances exceptionnelles prévues par la loi (par exemple, mesures sanitaires obligatoires ou cas de force majeure). En l'absence d'accord écrit ou de procédure interne validée, le salarié n'est pas autorisé à télétravailler de sa propre initiative.

Modalités pratiques

Tout recours au télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, doit être préalablement signalé et validé par l'employeur. Le salarié doit formuler sa demande selon la procédure définie par l'entreprise, que ce soit par avenant au contrat de travail, note de service, ou procédure interne formalisée.

L'employeur doit être informé de chaque période de télétravail afin d'assurer le respect des obligations en matière de santé et sécurité, d'assurance accident, de gestion du temps de travail et de protection des données personnelles.

L'absence de signalement constitue un manquement contractuel susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires.

La traçabilité des périodes de télétravail est essentielle pour garantir la conformité aux obligations légales, notamment en cas de contrôle par l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou d'accident du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place une procédure claire et accessible de demande et d'autorisation du télétravail, incluant un système de traçabilité (formulaire, plateforme RH, email formel). Les salariés doivent systématiquement utiliser ce canal pour toute demande de télétravail, même ponctuelle.

Les responsables RH doivent veiller à la conservation des preuves d'accord et à la mise à jour des registres de présence. En cas de contrôle de l'ITM, l'employeur doit pouvoir justifier de l'autorisation préalable de chaque période de télétravail.

La transparence et la traçabilité sont essentielles pour limiter les risques juridiques, notamment en matière d'accident du travail, de contestation des horaires ou de respect de l'égalité de traitement entre salariés.

Cadre juridique

- **Articles L.122-7 à L.122-11 du Code du travail** : encadrement du télétravail, nécessité d'un accord préalable, modalités d'exécution, droits et obligations des parties.
- **Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail**, déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 : définition, conditions de recours, formalisation, égalité de traitement, protection des données, santé et sécurité.
- **Article L.414-9 du Code du travail** : obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité pour les salariés en télétravail.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés en télétravail et salariés en présentiel.
- **Article L.231-7 du Code du travail** : consultation de la délégation du personnel sur l'introduction ou la modification du télétravail.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : confirmation de la nécessité d'un accord préalable et de la traçabilité pour la protection en cas d'accident du travail.

L'absence de déclaration préalable du télétravail expose le salarié à une sanction disciplinaire et peut entraîner la perte de la couverture en cas d'accident du travail. Il est impératif de formaliser chaque période de télétravail auprès de l'employeur, et l'employeur doit garantir la traçabilité et l'égalité de traitement pour tous les salariés concernés.

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.