

Quels sont les critères d'application en cas de télétravail de plusieurs employeurs ?

Réponse courte

Le salarié ayant plusieurs employeurs peut exercer en télétravail pour chaque contrat distinct, à condition d'obtenir l'accord exprès et écrit de chaque employeur, formalisé par un avenant ou une convention de télétravail spécifique à chaque relation de travail. Il doit informer chaque employeur de ses autres emplois pour éviter tout conflit d'intérêts, cumul illicite ou concurrence déloyale.

Chaque employeur doit définir les modalités précises du télétravail (jours, horaires, contrôle du temps, équipements fournis) et veiller à ce que la durée totale de travail cumulée ne dépasse pas 40 heures par semaine, tout en respectant les temps de repos légaux. Le salarié doit garantir la séparation effective de ses activités, la confidentialité et la protection des données pour chaque employeur.

La conformité aux obligations légales, la traçabilité des horaires et la documentation des modalités de télétravail sont essentielles, sous peine de sanctions pour les employeurs en cas de dépassement des durées maximales ou de non-respect des règles de confidentialité et de sécurité.

Définition

Le télétravail au Luxembourg correspond à une organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être exercée dans les locaux de l'employeur est réalisée, de manière régulière et volontaire, en dehors de ceux-ci, grâce aux technologies de l'information. Lorsqu'un salarié cumule plusieurs emplois auprès de différents employeurs, il peut solliciter le télétravail pour chaque contrat distinct, sous réserve du respect des conditions légales et contractuelles applicables à chaque relation de travail.

Le télétravail ne modifie pas la nature du contrat de travail, mais implique une adaptation des modalités d'exécution, notamment en matière de temps de travail, de protection des données et de respect des obligations de chaque partie.

Conditions d'exercice

Pour qu'un salarié ayant plusieurs employeurs puisse exercer en télétravail, il est nécessaire d'obtenir l'accord exprès de chaque employeur concerné. Cet accord doit être formalisé par un avenant ou une convention de télétravail spécifique à chaque contrat, précisant les modalités d'exécution à distance.

Le salarié est tenu d'informer chaque employeur de l'existence d'autres emplois, conformément à l'article [L.121-8](#) du Code du travail, afin d'éviter tout conflit d'intérêts, situation de concurrence déloyale ou cumul illicite d'emplois.

L'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande de télétravail, sauf disposition contraire prévue par une

convention collective ou un accord d'entreprise applicable.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail, notamment en matière d'accès au télétravail et de conditions de travail.

Modalités pratiques

Chaque employeur doit définir, dans l'avenant ou la convention de télétravail, les jours, plages horaires et modalités de contrôle du temps de travail applicables au salarié. Il est impératif de garantir que la durée totale de travail cumulée auprès de l'ensemble des employeurs ne dépasse pas la durée maximale légale de 40 heures par semaine (article L.211-5 du Code du travail) et que les temps de repos journaliers et hebdomadaires sont respectés (articles L.211-8 et L.211-9).

La fourniture des équipements nécessaires au télétravail (matériel informatique, accès sécurisé, logiciels) incombe à chaque employeur pour la part de travail réalisée à son bénéfice. Le salarié doit assurer une séparation effective des activités, notamment en matière de confidentialité, de protection des données personnelles (conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018), et d'utilisation des outils professionnels.

Chaque employeur doit veiller à la traçabilité des horaires et à la conformité des conditions de travail, en assurant un encadrement humain adapté, même à distance.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit l'organisation du télétravail pour chaque emploi, en précisant les plages horaires, la répartition des tâches, les modalités de contrôle du temps de travail et les règles de confidentialité. Les employeurs doivent s'assurer que le salarié ne se trouve pas en situation de cumul illicite d'emplois, notamment en ce qui concerne les incompatibilités prévues par la loi, les conventions collectives ou les clauses d'exclusivité.

Il convient de rappeler au salarié son obligation de loyauté, de discrétion professionnelle et de respect des règles de sécurité informatique vis-à-vis de chaque employeur. En cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), le salarié doit pouvoir justifier du respect des obligations légales pour chaque contrat, notamment en matière de temps de travail et de protection des données.

La mise en place d'un système de suivi du temps de travail et d'une documentation des modalités de télétravail est fortement conseillée pour garantir la conformité et la traçabilité.

Cadre juridique

- Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendu par arrêté ministériel du 22 janvier 2021
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.122-7](#) et suivants (télétravail)
 - Article [L.121-8](#) (cumul d'emplois et obligation d'information)
 - Article [L.211-5](#) (durée maximale hebdomadaire de travail)
 - Articles [L.211-8](#) et [L.211-9](#) (temps de repos)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Compétence de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour le contrôle du respect des dispositions

Assurez-vous que la charge de travail cumulée ne conduit pas à un dépassement des durées maximales légales, sous peine de sanctions administratives et pénales pour l'ensemble des employeurs concernés. La traçabilité des horaires et la séparation effective des activités sont essentielles pour garantir la conformité.

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.