

Un salarié peut-il refuser un contrat de télétravail transfrontalier au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut légalement refuser une proposition de télétravail transfrontalier au Luxembourg. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement selon l'article [L.122-7](#) du Code du travail. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement le télétravail et doit obtenir l'accord explicite du salarié.

Définition

Le télétravail transfrontalier désigne une forme d'organisation du travail où un salarié, employé par une entreprise luxembourgeoise, exécute son travail hors du territoire national, généralement depuis son pays de résidence, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Cette modalité de travail implique le maintien du contrat de travail luxembourgeois tout en permettant l'exécution des tâches professionnelles à distance, conformément à la Convention collective sur le télétravail du 20 octobre 2020.

Conditions d'exercice

Le télétravail repose sur trois principes fondamentaux définis par l'article [L.122-7](#) du Code du travail :

- Le **principe du double volontariat** : accord mutuel obligatoire entre employeur et salarié
- La **formalisation écrite** : avenant au contrat de travail obligatoire
- La **réversibilité** : possibilité de revenir au travail présentiel selon les modalités convenues

Le refus du salarié est protégé par l'article [L.241-1](#) qui interdit toute discrimination liée à ce choix.

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter une procédure précise :

- Proposer le télétravail par écrit au salarié
- Attendre l'accord explicite du salarié
- En cas de refus, maintenir les conditions de travail antérieures
- Documenter les échanges relatifs à la proposition et au refus éventuel

Le salarié n'a pas à justifier son refus et conserve l'intégralité de ses droits contractuels initiaux.

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale, l'employeur devrait :

- Informer préalablement sur les implications du télétravail transfrontalier
- Consulter la délégation du personnel selon l'article [L.414-3](#)
- Maintenir une communication transparente
- Respecter strictement le principe de non-discrimination
- Documenter toutes les étapes du processus

Cadre juridique

- Article [L.122-7](#) du Code du travail : cadre légal du télétravail et principe du volontariat
- Article [L.241-1](#) du Code du travail : protection contre les discriminations
- Article [L.414-3](#) du Code du travail : consultation des représentants du personnel
- Convention collective sur le télétravail du 20 octobre 2020, rendue obligatoire par règlement grand-ducal
- Règlement UE 883/2004 : coordination des systèmes de sécurité sociale
- Conventions fiscales bilatérales applicables au télétravail transfrontalier

Toute mesure de rétorsion ou pression suite au refus du télétravail transfrontalier peut être qualifiée de harcèlement moral selon l'article [L.241-1](#) du Code du travail et engager la responsabilité de l'employeur.

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.