

Une convention collective peut-elle instaurer un droit au télétravail régulier pour tous les salariés d'une branche ?

Réponse courte

Une convention collective ne peut pas instaurer un droit automatique et inconditionnel au télétravail régulier pour tous les salariés d'une branche. Le recours au télétravail au Luxembourg repose sur le principe du double volontariat et nécessite l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

La convention collective peut organiser les modalités d'accès, définir des critères objectifs ou encadrer les procédures, mais elle ne peut imposer le télétravail sans le consentement individuel des parties. Toute clause prévoyant un droit généralisé au télétravail sans possibilité de refus motivé serait contraire au cadre légal et susceptible d'être déclarée nulle.

Définition

Le télétravail régulier correspond à l'exercice, par un salarié, de ses fonctions professionnelles en dehors des locaux de l'employeur, de façon répétée et planifiée, en recourant aux technologies de l'information et de la communication. Au Luxembourg, le télétravail est défini et encadré par la loi modifiée du 16 mars 1979 sur le contrat de travail, ainsi que par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, rendue obligatoire par règlement grand-ducal. Une convention collective est un accord conclu entre organisations syndicales représentatives et employeurs ou groupements d'employeurs, fixant les conditions de travail et d'emploi applicables à une branche ou un secteur déterminé.

Conditions d'exercice

La convention collective peut organiser les modalités d'accès au télétravail, mais ne peut instaurer un droit automatique et inconditionnel au télétravail régulier pour tous les salariés d'une branche. Selon l'article [L.122-7](#) du Code du travail et la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, le recours au télétravail repose sur le principe du double volontariat et nécessite l'accord exprès de l'employeur et du salarié. La convention collective peut faciliter l'accès au télétravail en définissant des critères objectifs, des catégories de postes éligibles ou des procédures de demande, mais elle ne peut imposer le télétravail sans le consentement individuel des parties.

Modalités pratiques

La mise en œuvre du télétravail régulier requiert un avenant écrit au contrat de travail ou un accord individuel, précisant notamment la fréquence, les modalités de contrôle du temps de travail, la fourniture des équipements, la prise en charge des frais professionnels et les conditions de retour au travail sur site. La convention collective peut

encadrer ces modalités en fixant des standards minimaux ou des obligations spécifiques pour l'employeur, mais elle ne saurait se substituer à l'accord individuel exigé par la législation luxembourgeoise. L'employeur conserve la possibilité de refuser une demande de télétravail pour des motifs objectifs liés à l'organisation, à la nature du poste ou à la sécurité des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux partenaires sociaux de négocier, dans le cadre des conventions collectives, des dispositifs favorisant l'accès équitable au télétravail, tout en respectant le principe du double volontariat. Les conventions collectives peuvent instituer des commissions paritaires chargées d'examiner les litiges relatifs au télétravail, prévoir des périodes d'essai ou de réversibilité, et promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Toute clause qui instituerait un droit automatique et généralisé au télétravail, sans possibilité de refus motivé de l'employeur ou du salarié, serait contraire au cadre légal en vigueur et susceptible d'être déclarée nulle.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Article [L.121-1](#) (définitions générales)
 - Article [L.122-7](#) (avenant et modification du contrat)
 - Article [L.162-2](#) (conventions collectives)
 - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement)
- **Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail** (rendue obligatoire par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021)
- **Loi modifiée du 16 mars 1979 sur le contrat de travail**
- **Jurisprudence nationale** (notamment sur le principe du double volontariat et la nécessité d'un accord individuel)
- **Obligations transversales** : respect de l'égalité de traitement, traçabilité des accords, encadrement humain du recours au télétravail

L'instauration d'un droit au télétravail régulier par convention collective, sans accord individuel écrit, expose à un risque de nullité de la clause et à des contestations devant les juridictions du travail. Il est essentiel de sécuriser chaque situation par un accord écrit entre l'employeur et le salarié, en veillant au respect de l'égalité de traitement et à la traçabilité des décisions.

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.