Une ASBL peut-elle mettre en place le télétravail ?

Réponse courte

Oui, une ASBL peut mettre en place le teletravail si la nature des fonctions le permet. La mise en oeuvre doit obligatoirement faire l'objet d'un **accord ecrit** (avenant au contrat ou accord collectif) entre l'ASBL et le salarie, en coherence avec les regles du temps de travail, precisant les modalites d'execution, la frequence, les horaires et les conditions de retour en presentiel. L'ASBL **ne peut pas imposer unilateralement** le teletravail, sauf cas de force majeure (art. L.121-7).

Le teletravailleur beneficie des **memes droits** que les salaries en presentiel en matiere de formation, information, evolution de carriere et representation. L'ASBL doit assurer la **protection des donnees** conformement au RGPD, garantir les conditions de **sante et securite** au lieu de teletravail, et peut prendre en charge les **frais professionnels** engages. Le teletravail peut etre combine avec des horaires flexibles dans le respect de la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, etendue par reglement grand-ducal.

Définition

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être exercée dans les locaux de l'employeur est réalisée, de manière régulière ou occasionnelle, hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Au Luxembourg, le télétravail est encadré par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, étendue par règlement grand-ducal, et s'applique à tous les employeurs de droit privé, y compris les associations sans but lucratif (**ASBL**).

Le télétravailleur bénéficie du même statut que les autres **salarié**s, sauf dispositions spécifiques prévues par la loi ou la **convention collective** applicable. Cette organisation du travail implique le respect des principes d'égalité de traitement, de protection des données et de traçabilité des échanges professionnels, et peut être combinée avec des horaires flexibles.

Questions fréquentes

L'ASBL doit-elle prendre en charge les frais de télétravail ?

L'ASBL peut prendre en charge les frais professionnels engagés selon la convention collective ou un accord interne. Cette prise en charge n'est pas légalement obligatoire mais constitue une bonne pratique recommandée pour le télétravail régulier.

L'ASBL peut-elle imposer le télétravail à un salarié ?

Non, l'ASBL ne peut pas imposer unilatéralement le télétravail, sauf cas de force majeure selon l'article L.121-7. Le double volontariat s'applique : ni l'employeur ni le salarié ne peuvent imposer cette modalité de travail à l'autre.

La protection des données s'applique-t-elle au télétravail ASBL ?

Oui, l'ASBL doit assurer la protection des données conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018, garantir les conditions de santé et sécurité au lieu de télétravail (article L.312-1) et assurer la traçabilité des échanges professionnels.

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

Quel cadre juridique luxembourgeois pour le télétravail ?

Le télétravail est encadré par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Elle s'applique à tous les employeurs de droit privé, y compris les ASBL employant des salariés.

Quels droits pour le télétravailleur en ASBL ?

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les salariés en présentiel en matière de formation, information, évolution de carrière et représentation. L'égalité de traitement doit être garantie tout au long de la relation de travail.

Une ASBL peut-elle mettre en place le télétravail ?

Oui, si la nature des fonctions le permet. La mise en œuvre nécessite obligatoirement un accord écrit (avenant ou accord collectif) entre l'ASBL et le salarié, précisant les modalités d'exécution, la fréquence, les horaires et les conditions de retour en présentiel.

Conditions d’exercice

La mise en place du télétravail dans une ASBL est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Nature des fonctions	Le télétravail n'est possible que si les fonctions le permettent
Accord écrit	Obligatoire entre l'ASBL et le salarié (art. L.121-1 Code du travail)
Imposition unilatérale	Interdite, sauf force majeure ou obligations légales (art. L.121-7)
Contenu de l'accord	Modalités d'exécution, fréquence, horaires, conditions de retour en présentiel, contrôle du temps de travail
Droits du télétravailleur	Identiques à ceux des salariés en présentiel (formation, information, évolution, représentation)

Modalités pratiques

Les modalités de mise en place du télétravail dans une ASBL sont les suivantes.

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

Élément	Détail
Formalisation	Avenant au contrat de travail ou accord collectif interne
Mentions obligatoires	Lieu d'exécution, plages horaires, contrôle du temps de travail, accès aux équipements, protection des données
Égalité de traitement	Garantie entre télétravailleurs et salariés en présentiel (formation, information, évolution)
Frais professionnels	Prise en charge possible par l'ASBL selon convention collective ou accord interne
Traçabilité	Assurer la traçabilité des échanges professionnels
Encadrement	Suivi régulier et dialogue avec le salarié

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'ASBL d'établir une politique interne de télétravail, définissant les critères d'éligibilité, les procédures de demande, les modalités d'évaluation des performances et les mesures de sécurité informatique.

Une attention particulière doit être portée à la protection des données personnelles et à la confidentialité des informations traitées à distance, conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD. L'ASBL doit s'assurer que les conditions de santé et de sécurité au travail sont respectées au domicile du salarié ou dans tout autre lieu de télétravail, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail.

Un dialogue régulier avec les représentants du personnel est conseillé pour adapter les modalités du télétravail aux besoins de l'association et des salariés. Il est également recommandé de documenter toutes les étapes de la mise en place du télétravail afin d'assurer la traçabilité et la conformité en cas de contrôle.

Cadre juridique

La mise en place du télétravail dans une ASBL repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020	Accord interprofessionnel sur le télétravail
RGD du 22 janvier 2021	Extension de la convention télétravail
Art. L.121-1 Code du travail	Contrat de travail et avenants
Art. L.121-7 Code du travail	Modification des conditions de travail
Art. L.312-1 et s. Code du travail	Santé et sécurité au travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles

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

Avant de mettre en place le télétravail, l'ASBL doit s'assurer que la nature des fonctions exercées par le salarié est compatible avec ce mode d'organisation et formaliser l'accord par écrit. Une analyse préalable des risques liés à la sécurité des données et à la santé au travail doit être réalisée. En cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), l'ASBL doit pouvoir justifier du respect de l'ensemble des obligations légales, conventionnelles et internes relatives au télétravail.

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.