Comment encadrer le teletravail dans une ASBL luxembourgeoise ?

Réponse courte

Le teletravail dans une ASBL repose sur la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, rendue obligatoire par reglement grand-ducal. Un **accord ecrit** entre l'employeur et le salarie est indispensable, precisant le lieu, les horaires, les equipements fournis et la prise en charge des couts. Le principe du **double volontariat** s'applique : ni l'employeur ni le salarie ne peuvent imposer le teletravail unilateralement.

L'ASBL doit garantir l'egalite de traitement entre teletravailleurs et salaries en presentiel, assurer la protection des donnees conformement au RGPD et a la loi du 1er aout 2018, et respecter le **droit a la deconnexion** prevu a l'art. L.312-9 du Code du travail. La consultation de la delegation du personnel est requise avant toute mise en place collective. Le non-respect du droit a la deconnexion est passible d'une amende administrative de **251 a 25 000 euros** .

En cas de recours au teletravail pour des frontaliers, l'ASBL doit egalement verifier les seuils de teletravail autorises par les conventions fiscales et de securite sociale bilaterales. Le depassement de ces seuils peut entrainer un changement de regime social ou fiscal applicable, avec des consequences financieres significatives pour l'employeur et le salarie.

Définition

Le **teletravail** est une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information et de la communication permettant d'exercer une activite professionnelle en dehors des locaux habituels de l'employeur, alors que cette activite pourrait egalement y etre exercee. Il est encadre au Luxembourg par la **convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020** et le reglement grand-ducal du 22 janvier 2021.

Questions fréquentes

Comment encadrer le télétravail dans une ASBL luxembourgeoise ?

Un accord écrit entre l'employeur et le salarié est indispensable, précisant le lieu, les horaires, les équipements fournis et la prise en charge des coûts. Le télétravail repose sur la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 étendue par règlement grand-ducal.

Faut-il consulter la délégation du personnel pour le télétravail ?

Oui, la consultation de la délégation du personnel est requise avant toute mise en place collective conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Cette consultation doit être documentée par procès-verbal pour assurer la traçabilité juridique.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion en ASBL ?

Le droit à la déconnexion est prévu à l'article L.312-9 du Code du travail. L'ASBL doit définir un régime de déconnexion lors de la mise en place du télétravail. Le non-respect est passible d'une amende administrative de 251 à 25 000 euros.

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

Quelle période d'adaptation pour le télétravail ?

La période d'adaptation est limitée à une durée maximale de 3 mois selon la convention interprofessionnelle. L'accord écrit doit prévoir une clause de réversibilité précisant les modalités de retour au travail en présentiel à l'issue de cette période.

Quels équipements doivent être fournis pour le télétravail ?

L'ASBL doit fournir, installer et entretenir le matériel nécessaire (ordinateur, logiciels) et préciser les conditions d'utilisation dans l'accord écrit. La protection des données conformément au RGPD impose des mesures de sécurité informatique adaptées au télétravail.

Quels seuils de télétravail pour les frontaliers en ASBL ?

L'ASBL doit vérifier les seuils de télétravail autorisés par les conventions fiscales et de sécurité sociale bilatérales pour les frontaliers. Le dépassement peut entraîner un changement de régime social ou fiscal applicable, avec des conséquences financières significatives.

Conditions d’exercice

L'accord ecrit de teletravail doit obligatoirement preciser les elements suivants.

Condition	Detail
Accord ecrit	Avenant au contrat ou mention dans le contrat initial
Lieu d'exercice	Adresse precise du lieu de teletravail
Horaires de travail	Plages de disponibilite et modalites de suivi
Equipements fournis	Materiel, logiciels et conditions d'utilisation
Prise en charge des couts	Frais lies au teletravail (connexion, consommables)
Reversibilite	Modalites de retour au travail en presentiel
Periode d'adaptation	Duree maximale de 3 mois

Modalités pratiques

La mise en place du teletravail dans une ASBL requiert les demarches suivantes.

Etape	Action
Consultation	Informer et consulter la delegation du personnel (art. L.414-3 Code du travail)
Accord individuel	Rediger un avenant au contrat de travail pour chaque salarie concerne
Equipements	Fournir, installer et entretenir le materiel necessaire
Protection des donnees	Mettre en place les mesures de securite conformes au RGPD
Droit a la deconnexion	Definir un regime de deconnexion (art. L.312-9 Code du travail)
Suivi du temps	Implementer un systeme de suivi du temps de travail

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

Pratiques et recommandations

Rediger une charte du teletravail detaillee, validee par le conseil d'administration de l'ASBL, et la diffuser a l'ensemble des salaries avant le deploiement du dispositif.

Former les managers a la gestion d'equipes a distance, en insistant sur les objectifs de resultat plutot que sur le controle du temps de presence.

Deployer des outils collaboratifs securises et former les salaries a leur utilisation pour maintenir la cohesion d'equipe et la productivite. L'ASBL peut aussi envisager une politique de teletravail partiel pour une mise en oeuvre progressive, tout en veillant au respect des regles relatives a la duree du travail.

Organiser des reunions regulieres alternant presentiel et distanciel afin de preserver le lien social au sein de l'association.

Cadre juridique

Reference	Objet
Convention du 20 octobre 2020	Accord interprofessionnel sur le teletravail
RGD du 22 janvier 2021	Extension et declaration d'obligation generale
Art. L.312-9 Code du travail	Droit a la deconnexion
Art. L.414-3 Code du travail	Consultation de la delegation du personnel
Reglement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des donnees personnelles
Loi du 1er aout 2018	Mise en oeuvre du RGPD au Luxembourg

L'employeur reste responsable de la sante et de la securite du teletravailleur conformement au Code du travail. Les frontaliers doivent verifier les seuils de teletravail autorises par les conventions fiscales et de securite sociale bilaterales pour eviter un changement de regime applicable.

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.