Une ASBL peut-elle mettre en place une politique de télétravail partiel ?

Réponse courte

Une ASBL peut mettre en place une politique de télétravail partiel, à condition de respecter la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 et les règles du Code du travail. Le télétravail repose sur le **double volontariat** : un **accord écrit** (avenant au contrat ou charte interne acceptée) est requis entre l'ASBL et le salarié, après évaluation de la compatibilité des fonctions avec le travail à distance.

La politique doit être formalisée dans un document précisant la **fréquence**, les **horaires**, les équipements fournis, la **prise en charge des frais** et le **droit à la déconnexion** (art. L.312-9). La consultation de la délégation du personnel (art. L.414-3) est obligatoire si elle existe. Chaque partie peut mettre fin au télétravail avec un **délai de prévenance raisonnable**, assurant ainsi la réversibilité du dispositif.

Le télétravail partiel ne peut être imposé unilatéralement ni par l'ASBL ni par le salarié. L'association doit garantir l'**égalité de traitement** entre télétravailleurs et salariés sur site, notamment en matière d'accès à la formation et à l'information. Le non-respect des obligations légales expose l'ASBL à des sanctions en cas de contrôle de l'ITM.

Définition

Le télétravail partiel désigne une organisation du travail dans laquelle un salarié effectue une partie de ses tâches à distance, en dehors des locaux de l'employeur, à l'aide des technologies de l'information et de la communication. Ce mode de travail peut être régulier ou occasionnel, selon un accord entre l'employeur et le salarié. Au Luxembourg, le télétravail est encadré par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, étendue par arrêté ministériel, et ses principes sont intégrés dans le **Code du travail**.

Une **association sans but lucratif** (**ASBL**) employant du personnel est soumise aux mêmes règles que toute autre entité employeuse en matière de télétravail, sans distinction de statut juridique.

Questions fréquentes

Comment évaluer la compatibilité d'un poste avec le télétravail ?

Une évaluation préalable de la faisabilité doit être réalisée selon la nature des tâches et les contraintes organisationnelles. Toutes les fonctions ne sont pas compatibles avec le télétravail à distance, notamment celles nécessitant une présence physique constante.

Comment garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs ?

L'ASBL doit garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site, notamment en matière d'accès à la formation, à l'information et à la participation à la vie collective de l'association employeuse selon l'article L.121-6.

Le télétravail partiel est-il réversible ?

Oui, chaque partie peut mettre fin au télétravail avec un délai de prévenance raisonnable. La réversibilité du dispositif doit être prévue dans l'accord écrit, garantissant à chacun la possibilité de revenir au présentiel selon les modalités contractuelles définies.

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

Le télétravail partiel peut-il être imposé en ASBL ?

Non, le télétravail partiel ne peut être imposé unilatéralement ni par l'ASBL ni par le salarié. Il repose sur le principe du double volontariat. L'imposition unilatérale n'est possible qu'en cas de force majeure selon l'article L.121-7.

Que doit préciser la politique de télétravail partiel ?

La politique doit être formalisée par écrit en précisant la fréquence, les horaires, les équipements fournis, la prise en charge des frais et le droit à la déconnexion (article L.312-9). Elle est consultée auprès de la délégation du personnel selon l'article L.414-3.

Une ASBL peut-elle mettre en place une politique de télétravail partiel ?

Oui, à condition de respecter la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 et les règles du Code du travail. Le télétravail repose sur le double volontariat avec un accord écrit (avenant ou charte interne acceptée) entre l'ASBL et le salarié.

Conditions d’exercice

Pour instaurer le télétravail partiel, une ASBL doit respecter les conditions suivantes.

Condition	Détail
Base volontaire	Accord écrit (avenant au contrat ou charte interne acceptée par le salarié)
Compatibilité des fonctions	Évaluation préalable de la faisabilité selon la nature des tâches et contraintes organisationnelles
Égalité de traitement	Mêmes droits collectifs et individuels que les salariés sur site (art. L.121-6)
Protection des données	Respect des obligations en matière de données personnelles et de santé/sécurité (art. L.312-1 et s.)
Encadrement humain	Suivi régulier et possibilité d'échanges avec la hiérarchie

Modalités pratiques

La mise en place du télétravail partiel dans une ASBL implique les modalités suivantes.

Modalité	Détail
Formalisation écrite	Document précisant fréquence, horaires, contrôle du temps, équipements et prise en charge des frais
Consultation	Information et consultation préalable de la délégation du personnel (art. L.414-3)
Droit à la déconnexion	Plages horaires définies où le salarié n'est pas tenu d'être joignable (art. L.312-9)
Réversibilité	Chaque partie peut mettre fin au télétravail avec un délai de prévenance raisonnable
Traçabilité	Documentation des décisions et échanges relatifs au télétravail

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'ASBL :

D'élaborer une politique interne claire et accessible à tous les salariés, précisant les critères d'éligibilité, les modalités de demande et d'octroi du télétravail partiel. De former les salariés et les responsables sur les outils numériques, la sécurité des données et les bonnes pratiques en matière de télétravail. D'assurer un suivi régulier de la charge de travail, de l'isolement éventuel des télétravailleurs et de leur bien-être. De documenter toute décision relative au refus ou à la cessation du télétravail, afin de prévenir tout litige et d'assurer la traçabilité. De veiller à l'égalité de traitement entre les salariés en télétravail et ceux travaillant sur site, notamment en matière d'accès à la formation, à l'information et à la participation à la vie collective de l'ASBL. La politique de télétravail partiel doit s'inscrire dans le cadre général de l'encadrement du télétravail dans l'ASBL et respecter les règles de durée du travail.

Cadre juridique

Le télétravail partiel dans les ASBL est encadré par les textes suivants.

Référence	Objet
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail, étendue par arrêté ministériel
Art. L.121-6 du Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.312-1 à L.312-9 du Code du travail	Santé, sécurité et droit à la déconnexion
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel

La mise en place du télétravail partiel ne peut être imposée unilatéralement par l'ASBL ni par le salarié. Toute modification des conditions de travail nécessite un accord écrit. L'ASBL doit pouvoir justifier, en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), du respect de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles, notamment en matière de santé, sécurité, égalité de traitement, traçabilité et encadrement humain.

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.