Une ASBL peut-elle recourir au télétravail même si ses statuts ne le prévoient pas ?

Réponse courte

Oui, une ASBL luxembourgeoise peut mettre en place le teletravail meme sans mention dans ses statuts. Cette modalite releve du pouvoir de direction de l'employeur et necessite un **accord ecrit** entre les parties, conformement a la Convention du 20 octobre 2020 et aux art. L.312-1 a L.312-10. L'accord doit preciser le lieu, les horaires, les equipements fournis, la prise en charge des couts et les conditions de retour en presentiel.

L'ASBL doit garantir l'**egalite de traitement** entre teletravailleurs et salaries sur site et la **protection des donnees** (art. L.312-8). Pour les structures de plus de **15 salaries**, la delegation du personnel doit etre informee (art. L.414-3). Toute clause statutaire interdisant explicitement le teletravail devrait etre **modifiee selon les procedures legales** avant sa mise en place. Il est recommande d'etablir une politique interne claire et de former les managers a la gestion d'equipes a distance.

Définition

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un **salarié** hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'in**formation** et de la communication (Art. L.312-2 du **Code du travail**). Cette définition s'applique indifféremment au secteur privé et associatif. Voir aussi la fiche sur clauses spécifiques des contrats de travail associatifs.

Questions fréquentes

Faut-il informer la délégation du personnel d'un dispositif de télétravail en ASBL ?

Oui, pour les structures de plus de 15 salariés, la délégation du personnel doit être informée (art. L.414-3 du Code du travail). Cette information préalable garantit la transparence du dispositif et l'adhésion des salariés à l'organisation du travail à distance.

Quel principe d'égalité s'applique entre télétravailleurs et salariés sur site ?

L'ASBL doit garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel concernant la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la formation et aux équipements. Cette égalité s'inscrit dans les principes généraux du Code du travail luxembourgeois.

Quelle protection des données s'impose en télétravail dans une ASBL ?

L'employeur doit assurer la protection des données utilisées par le télétravailleur (Art. L. 312-8 du Code du travail). Le RGPD et la loi du 1er août 2018 s'appliquent pleinement, avec des mesures de sécurité informatique adaptées au travail à distance.

Quelles mentions doit contenir l'accord de télétravail dans une ASBL ?

L'accord doit préciser le lieu du télétravail, les horaires, les équipements fournis, la prise en charge des coûts, les conditions de retour en présentiel et les modalités de communication avec l'employeur. Un accord mutuel écrit est requis (Art. L. 312-3).

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

Une ASBL peut-elle recourir au télétravail si ses statuts ne le prévoient pas ?

Oui, une ASBL peut mettre en place le télétravail même sans mention statutaire. Cette modalité relève du pouvoir de direction de l'employeur et nécessite un accord écrit entre les parties, conformément à la Convention du 20 octobre 2020 et aux articles L.312-1 à L.312-10.

Une clause statutaire interdisant le télétravail peut-elle être contournée ?

Non, toute disposition statutaire qui interdirait explicitement le télétravail devrait être respectée ou modifiée selon les procédures prévues par la loi du 7 août 2023 sur les ASBL avant sa mise en place. Une modification statutaire en assemblée générale serait nécessaire.

Conditions d'exercice

La mise en place du télétravail requiert les conditions suivantes.

Condition	Détail
Accord écrit	Accord mutuel écrit entre l'employeur et le salarié (Art. L.312-3)
Égalité	Respect du principe d'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel
Consultation	Information préalable de la délégation du personnel si elle existe (Art. L.414-3)
Équipements	Fourniture des équipements de travail nécessaires par l'employeur
Protection données	Respect des règles en matière de protection des données et de sécurité informatique

Modalités pratiques

L'accord de télétravail doit préciser les éléments suivants.

Élément	Détail
Lieu	Lieu du télétravail
Horaires	Horaires de travail et modalités de contrôle
Équipements	Équipements fournis et leur utilisation
Coûts	Modalités de prise en charge des coûts
Retour	Conditions de retour au travail en présentiel
Communication	Modalités de communication avec l'employeur

L'employeur doit assurer la protection des données utilisées par le télétravailleur (Art. L.312-8).

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :. Voir aussi la fiche sur charte RH opposable en ASBL.

- Établir une politique interne de télétravail claire et équitable
- Former les managers à la gestion d'équipes à distance
- Mettre en place des outils de suivi et de communication adaptés
- Évaluer régulièrement le dispositif
- Maintenir un lien social avec les télétravailleurs
- Documenter toutes les décisions relatives au télétravail

Cadre juridique

Le télétravail en ASBL est encadré par les dispositions suivantes :

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020	Régime juridique du télétravail
Art. L.312-1 à L.312-10	Télétravail (accord, conditions, sécurité)
Art. L.414-3 et L.414-4	Attributions de la délégation du personnel
Règlement (UE) 2016/679	Protection des données personnelles (RGPD)

Bien que les statuts ne doivent pas expressément prévoir le télétravail, toute disposition statutaire qui l'interdirait explicitement devrait être respectée ou modifiée selon les procédures prévues par la loi sur les ASBL avant sa mise en place.

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.