Une ASBL peut-elle adopter un règlement sur le télétravail sans accord individuel ?

Réponse courte

Une ASBL ne peut pas imposer le télétravail par simple règlement interne sans l'accord individuel écrit de chaque salarié concerné. Le télétravail repose obligatoirement sur le principe du **double volontariat** (employeur et salarié) et nécessite la conclusion d'un **avenant au contrat de travail ou d'un accord spécifique**, conformément à l'article L.162-12 du Code du travail. Le refus du salarié ne peut constituer ni un motif de licenciement ni justifier une modification unilatérale des conditions de travail et de durée du travail.

Le règlement interne peut toutefois encadrer les modalités pratiques du télétravail (postes éligibles, procédure de demande, équipements, protection des données) sans se substituer à l'accord individuel. La **consultation de la délégation du personnel** est obligatoire pour les ASBL de **15 salariés et plus** (art. L.414-9). L'employeur doit fournir les équipements nécessaires (art. L.162-14) et garantir l'**égalité de traitement** entre télétravailleurs et salariés en présentiel (art. L.162-13).

Définition

Le télétravail est défini par l'article L.162-8 du Code du travail luxembourgeois comme toute forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué de façon régulière et volontaire hors de ces locaux, en tenant compte des règles sur les astreintes le cas échéant.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation pour le télétravail en ASBL ?

Oui, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire pour les ASBL de 15 salariés et plus selon l'article L.414-9. La consultation porte sur le règlement interne, les postes éligibles et les modalités d'accès au télétravail au sein de l'ASBL.

Le refus du télétravail peut-il justifier un licenciement ?

Non, le refus du salarié ne peut constituer ni un motif de licenciement ni justifier une modification unilatérale des conditions de travail et de durée du travail. Le télétravail demeure une organisation strictement volontaire pour le salarié comme pour l'employeur.

Quel formalisme pour mettre en place le télétravail en ASBL ?

Le télétravail nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail ou d'un accord spécifique formalisant l'accord individuel du salarié. Le règlement interne peut encadrer les modalités pratiques (postes éligibles, équipements, données) mais ne se substitue jamais à l'accord individuel.

Quelle égalité de traitement entre télétravailleurs et présentiels ?

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel selon l'article L.162-13. Les mêmes droits, formations, évaluations et accès aux instances doivent être assurés indépendamment du mode d'organisation du travail choisi.

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

Qui fournit les équipements pour le télétravail ?

L'employeur doit fournir les équipements de travail nécessaires selon l'article L.162-14 du Code du travail. Le règlement doit préciser les modalités de fourniture, d'installation et d'entretien des équipements, ainsi que les modalités de prise en charge des coûts associés.

Une ASBL peut-elle imposer le télétravail par règlement interne ?

Non, une ASBL ne peut imposer le télétravail par simple règlement interne sans l'accord individuel écrit de chaque salarié concerné. Le télétravail repose obligatoirement sur le principe du double volontariat (employeur et salarié) selon l'article L.162-12 du Code du travail.

Conditions d’exercice

L'instauration du télétravail est soumise à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
L'accord écrit préalable du	L'accord écrit préalable du salarié (Art. L.162-12)
La formalisation par avenant	La formalisation par avenant au contrat de travail ou accord spécifique
Le respect du principe	Le respect du principe d'égalité de traitement (Art. L.162-13)
La consultation obligatoire de	La consultation obligatoire de la délégation du personnel pour les ASBL de 15 salariés et plus (Art. L.414-9)
La fourniture des équipements	La fourniture des équipements de travail nécessaires (Art. L.162-14)

Modalités pratiques

Le règlement interne sur le télétravail doit préciser.

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

Élément	Détail
Les postes éligibles au	Les postes éligibles au télétravail
La procédure de demande	La procédure de demande et d'autorisation
Les modalités de fourniture,	Les modalités de fourniture, d'installation et d'entretien des équipements
Les règles de protection	Les règles de protection des données
Les conditions de retour	Les conditions de retour au travail dans les locaux
Les modalités de contrôle	Les modalités de contrôle du temps de travail
Le lieu du télétravail	Le lieu du télétravail
Les horaires de travail	Les horaires de travail
Les modalités de prise	Les modalités de prise en charge des coûts
Les conditions de retour	Les conditions de retour au travail présentiel
La période d'adaptation éventuelle	La période d'adaptation éventuelle

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'ASBL de :

- Établir une politique claire de télétravail
- Former les managers à la gestion d'équipes à distance
- Mettre en place des outils de suivi de l'activité respectueux de la vie privée
- Prévoir une période d'adaptation avec possibilité de réversibilité
- Assurer un dialogue régulier avec les télétravailleurs

Cadre juridique

- Articles L.162-8 à L.162-16 du Code du travail relatifs au télétravail
- Article L.414-9 sur la consultation de la délégation du personnel
- Convention collective du 20 octobre 2020 sur le télétravail
- Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 déclarant d'obligation générale la convention sur le télétravail
- RGPD et loi du 1er août 2018 sur la protection des données

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

Le non-respect de l'exigence d'accord individuel écrit expose l'ASBL à des sanctions civiles et peut entraîner la nullité des mesures de télétravail imposées unilatéralement. Le refus du salarié ne peut constituer un motif de licenciement ni justifier une modification unilatérale des conditions de travail et de durée du travail.

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.