

Un salarié peut-il refuser de télétravailler si le lieu proposé est son domicile en Belgique ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut légalement **refuser de télétravailler** depuis son domicile en Belgique. Le télétravail repose sur le principe du **caractère volontaire mutuel** selon l'article 3 de la Convention du 20 octobre 2020.

Le refus ne peut constituer un **motif de rupture** du contrat ni justifier une **sanction disciplinaire**. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement le télétravail, même transfrontalier.

Définition

Le **télétravail** est défini comme une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information et effectuée **hors des locaux de l'employeur** de façon **régulière** selon l'article 1 de la Convention du 20 octobre 2020. Cette définition s'applique indépendamment du pays où se situe le lieu de télétravail, incluant le **télétravail transfrontalier** depuis la Belgique. Voir aussi : [règle des 25 %](#).

Conditions d'exercice

Le télétravail requiert obligatoirement :

- Un **accord mutuel libre** entre l'employeur et le salarié (article 3 de la Convention)
- Une **formalisation écrite** précisant les modalités d'exercice
- Le **respect des seuils fiscaux** : maximum **34 jours/an** en Belgique pour éviter l'imposition belge
- Le **respect du seuil social** : maximum **25% du temps de travail** pour maintenir l'affiliation luxembourgeoise
- L'**égalité de traitement** avec les salariés travaillant dans les locaux
- La **réversibilité** : possibilité de retour au travail en présentiel

Le **refus motivé ou non** du salarié ne peut constituer un motif de licenciement.

Modalités pratiques

La proposition de télétravail nécessite :

Élément	Détail
Information préalable complète	sur les impacts fiscaux et sociaux du télétravail en Belgique
Proposition formelle écrite	précisant les conditions d'exercice
Respect du délai de réflexion	pour permettre au salarié d'évaluer les conséquences
En cas d'accord	avenant au contrat précisant lieu, modalités et équipements
En cas de refus	documentation écrite de la proposition et du refus
Maintien des conditions	de travail habituelles dans les locaux luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de : ([télétravail transfrontalier](#))

Formaliser par écrit toute proposition de télétravail et la réponse du salarié

Informier précisément sur les conséquences fiscales et sociales transfrontalières

Proposer un accompagnement pour évaluer l'impact personnel du télétravail en Belgique

Maintenir des alternatives : télétravail occasionnel, aménagement d'horaires

Documenter les échanges pour sécuriser juridiquement la démarche

Respecter la neutralité : pas de pression ni d'influence sur la décision du salarié

Consulter la délégation du personnel selon l'article [L.414-9](#) du Code du travail

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020	relative au régime juridique du télétravail (articles 1 et 3)
Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021	portant déclaration d'obligation générale
Article L.121-7	du Code du travail (interdiction de modification unilatérale)
Article L.414-9	du Code du travail (codécision sur les régimes de télétravail)
Convention fiscale Luxembourg-Belgique	(seuil de 34 jours)
Règlement (CE) n° 883/2004	sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

Le **télétravail transfrontalier en Belgique** implique des conséquences complexes : **imposition intégrale en Belgique** au-delà de 34 jours/an et **basculement vers la sécurité sociale belge** au-delà de 25% du temps de travail. L'employeur doit s'assurer que le salarié est **pleinement informé** de ces implications majeures avant toute proposition, sans que cette information constitue une obligation d'acceptation. La **protection du refus** est absolue et ne peut donner lieu à aucune mesure défavorable.

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.