

L'employeur peut-il fixer un plafond annuel de jours de télétravail dans l'avenant ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut **fixer une limite annuelle de jours télétravaillés** dans l'accord écrit avec le salarié. Cette limitation doit être **explicitement mentionnée, quantifiée et acceptée par les deux parties**.

Selon la **Convention du 20 octobre 2020**, le seuil doit distinguer entre télétravail occasionnel (moins de 10% du temps de travail annuel) et télétravail régulier. L'employeur dispose d'une liberté contractuelle pour définir des limites plus restrictives que le cadre légal, sous réserve de justification objective et de non-discrimination.

Définition

Le **télétravail** est défini par la Convention du 20 octobre 2020 comme une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information et de la communication, permettant d'effectuer le travail en dehors des locaux de l'employeur. Le **télétravail occasionnel** représente moins de 10% en moyenne du temps de travail normal annuel ou est effectué pour faire face à des événements imprévus. Le **télétravail régulier** couvre tous les autres cas et nécessite un accord écrit détaillé entre les parties. Voir aussi : [avenant au contrat](#).

Conditions d'exercice

Pour fixer une limitation annuelle de télétravail, l'employeur doit respecter :

- **Accord écrit obligatoire** entre l'employeur et le salarié (Convention du 20 octobre 2020)
- **Définition claire et chiffrée** de la limite annuelle dans l'accord
- **Justification objective** de la limitation par les besoins organisationnels
- **Respect du principe de non-discrimination** entre salariés dans des situations comparables
- **Information et consultation** de la délégation du personnel selon les seuils d'effectif
- **Période de référence précisée** (année civile selon la Convention)

La limitation peut être intégrée dans le contrat initial, un avenant ou un régime spécifique d'entreprise.

Modalités pratiques

L'employeur doit structurer la limitation de télétravail en :

Élément	Détail
Précisant le nombre maximal	de jours télétravaillés autorisés par année civile
Définissant les modalités de demande	et de validation des jours télétravaillés
Mettant en place un système de suivi	transparent et accessible aux salariés
Établissant les critères d'attribution	en cas de demandes concurrentes
Prévoyant les modalités de décompte	(jours entiers, demi-journées)
Organisant la gestion des reports	éventuels d'une année à l'autre
Documentant les exceptions	autorisées pour circonstances particulières

Un outil de suivi informatisé est recommandé pour garantir la transparence et le respect des limites.

Pratiques et recommandations

Pour une gestion efficace de la limitation annuelle : (règle des 25 %)

Documenter les critères objectifs justifiant la limite fixée (contraintes opérationnelles, exigences client, sécurité)

Harmoniser les pratiques entre départements pour éviter les discriminations

Prévoir une clause de révision annuelle du seuil en fonction de l'évolution organisationnelle

Former l'encadrement aux règles de gestion et de contrôle du télétravail

Sensibiliser les salariés aux enjeux de la limitation et aux modalités de décompte

Évaluer régulièrement l'impact de la limitation sur la performance et la satisfaction

Anticiper les situations exceptionnelles nécessitant un dépassement temporaire

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 2, 3, 4 et 5)
Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021	portant déclaration d'obligation générale de la Convention
Code du travail luxembourgeois	principes généraux de non-discrimination et consultation du personnel
Jurisprudence luxembourgeoise	sur l'abus de droit contractuel et la modification unilatérale
Droit européen	Directive 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles
Accords collectifs sectoriels	éventuels précisant les modalités du télétravail

La limitation annuelle doit être fixée de manière raisonnable et proportionnée aux besoins de l'entreprise. Une limite trop restrictive ou arbitraire pourrait être contestée comme abusive. L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement une limite déjà convenue sans l'accord du salarié. En cas de télétravail régulier dépassant la limite fixée, les règles complètes de la Convention s'appliquent obligatoirement.

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.