

Un frontalier peut-il refuser le télétravail sans risquer le licenciement ?

Réponse courte

Oui, un frontalier peut **refuser le télétravail** sans que ce refus constitue un motif de licenciement. La Convention du 20 octobre 2020 consacre le **caractère volontaire** du télétravail : il repose sur un accord mutuel entre l'employeur et le salarié. Le refus du télétravail ne peut être sanctionné ni constituer un motif de rupture du contrat de travail. L'article L.121-7 du Code du travail protège en outre le salarié contre toute modification unilatérale substantielle de ses conditions de travail.

Définition

Le **caractère volontaire du télétravail** est un principe fondamental de la Convention du 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Ce principe signifie que ni l'employeur ni le salarié ne peut imposer unilatéralement le télétravail. Le passage au télétravail doit résulter d'un **accord mutuel** formalisé, le cas échéant, par un avenant au contrat de travail. Ce principe s'applique indifféremment aux salariés résidents et frontaliers.

Conditions d'exercice

Le refus du télétravail par un frontalier est protégé dans les conditions suivantes :

Condition	Détail
Caractère volontaire	le télétravail ne peut être imposé unilatéralement (Convention 2020, art. 3)
Absence de sanction	le refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement
Réversibilité	le salarié peut demander un retour au présentiel selon les modalités convenues
Modification du contrat	le passage au télétravail constitue une modification nécessitant l'accord du salarié (art. <u>L.121-7</u>)
Protection identique	le frontalier bénéficie des mêmes protections que le salarié résident
Motif légitime	le salarié n'a pas à justifier son refus

Modalités pratiques

La gestion du refus de télétravail s'organise comme suit :

Élément	Détail
Proposition formelle	l'employeur propose le télétravail par écrit au salarié
Délai de réflexion	raisonnable accordé au salarié pour répondre
Refus écrit	le salarié formalise son refus par courrier ou email
Maintien des conditions	le salarié conserve son poste et ses conditions de travail antérieures
Absence de représailles	aucune mesure défavorable ne peut être prise en raison du refus
Documentation	conservation du refus dans le dossier du personnel

Pratiques et recommandations

L'employeur doit veiller à ne pas exercer de pression directe ou indirecte sur un frontalier pour l'inciter à accepter le télétravail. Toute mesure défavorable prise en raison d'un refus de télétravail pourrait être qualifiée de discrimination ou de harcèlement moral. Le principe d'égalité de traitement prévu à l'article [L.251-1](#) du Code du travail impose de ne pas désavantager un salarié qui refuse le télétravail par rapport à ceux qui l'acceptent. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

En pratique, l'employeur peut organiser des sessions d'information sur les avantages du télétravail mais doit respecter la décision finale du salarié. Si le refus est motivé par des raisons personnelles légitimes (absence de bureau adapté, situation familiale), l'employeur peut proposer des solutions alternatives sans exercer de contrainte.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020, art. 3	Caractère volontaire du télétravail
Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021	Déclaration d'obligation générale
Article L.121-7 du Code du travail	Modification substantielle du contrat
Article L.251-1 du Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Article L.124-1 du Code du travail	Motifs de licenciement

Un licenciement motivé par le refus du télétravail serait considéré comme **abusif** au sens de l'article L.124-12 du Code du travail. Le salarié pourrait obtenir des dommages et intérêts pouvant aller jusqu'à 12 mois de salaire. L'employeur qui souhaite généraliser le télétravail doit procéder par la voie de la négociation collective ou de l'accord individuel, jamais par l'imposition unilatérale.

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.