

Quels justificatifs un salarié doit-il présenter pour ses jours télétravaillés ?

Réponse courte

Le **droit luxembourgeois** n'impose aucun justificatif légal spécifique pour les jours télétravaillés. L'**employeur** peut néanmoins exiger des attestations de présence et d'activité, à condition que ces modalités soient prévues dans l'accord de télétravail, respectent le RGPD et restent proportionnées, comme précisé dans la fiche sur oyens de preuve pour justifier les jours de télétravail.

Définition

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information pour effectuer, hors des locaux de l'employeur et de façon régulière ou occasionnelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans ces locaux (**Art. L.312-9** du **Code du travail**), comme précisé dans la fiche sur documentation de la localisation effective du travail.

Conditions d'exercice

L'employeur doit formaliser les modalités de contrôle et de justification du télétravail dans un accord écrit, conformément à l'article L.312-10 du Code du travail et à la Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail.

Les conditions de contrôle doivent respecter trois principes fondamentaux :

- La proportionnalité des mesures par rapport à l'objectif poursuivi
- La transparence des modalités de contrôle
- Le respect de la vie privée du salarié

Modalités pratiques

Les justificatifs peuvent prendre différentes formes validées dans l'accord de télétravail.

Élément	Détail
Relevé d'activités	Relevé d'activités ou rapport périodique
Utilisation d'outils	Utilisation d'outils de pointage électronique
Connexion aux outils collaboratifs	Connexion aux outils collaboratifs professionnels
Participation aux réunions virtuelles	Participation aux réunions virtuelles d'équipe
Déclaration sur l'honneur	Déclaration sur l'honneur

Tout système de surveillance doit être préalablement notifié à la CNPD conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Privilégier** des modalités de contrôle simples et non intrusives
- **Définir** clairement les attentes en matière de reporting dans l'accord de télétravail
- **Former** les managers à la gestion d'équipes à distance
- **Mettre** en place des indicateurs de performance objectifs
- **Documenter** les échanges et validations relatifs aux jours télétravaillés

Cadre juridique

- Articles [L.312-9](#) à [L.312-11](#) du Code du travail sur le télétravail
- Article [L.261-1](#) du Code du travail sur la surveillance des salariés
- Convention du 20 octobre 2020 sur le télétravail, rendue obligatoire par règlement grand-ducal
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données personnelles
- Articles [L.121-9](#) et [L.162-12](#) du Code du travail sur le respect de la vie privée

L'absence de formalisation des modalités de contrôle dans l'accord de télétravail peut fragiliser juridiquement l'employeur en cas de contentieux. Il est essentiel de trouver un équilibre entre le droit de contrôle de l'employeur et le respect de la vie privée du salarié.

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.