Le télétravail régulier doit-il être formalisé par un avenant au contrat ?

Réponse courte

Le télétravail régulier au Luxembourg doit obligatoirement être formalisé par un avenant écrit au contrat de travail, signé par l'employeur et le salarié avant le début effectif du télétravail. Cette exigence est prévue par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, le Code du travail et confirmée par la jurisprudence nationale.

L'avenant doit préciser les modalités essentielles du télétravail régulier, telles que la fréquence, les horaires, les lieux d'exécution, les équipements, la prise en charge des frais, la sécurité des données et les conditions de retour au travail sur site. Toute modification substantielle des conditions de télétravail nécessite également un avenant complémentaire.

L'absence d'avenant écrit constitue une irrégularité et expose l'employeur à des risques de contentieux et de requalification pour modification unilatérale du contrat de travail.

Définition

Le télétravail régulier au Luxembourg correspond à une organisation du travail dans laquelle un salarié effectue, de façon planifiée et répétée, une partie significative de son activité professionnelle en dehors des locaux de l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Cette forme de télétravail se distingue du télétravail occasionnel, qui reste ponctuel et non systématique. La régularité implique une fréquence prédéfinie, généralement hebdomadaire ou mensuelle, et s'inscrit dans la durée contractuelle de la relation de travail.

Conditions d’exercice

Le recours au télétravail régulier nécessite un accord exprès entre l'employeur et le salarié. Cet accord ne peut être imposé unilatéralement par aucune des parties. Il doit préciser les modalités d'exécution du télétravail, telles que la fréquence, les horaires, les lieux d'exécution, ainsi que les conditions de retour au travail présentiel. Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant sur site, notamment en matière de temps de travail, de rémunération, d'accès à la formation, d'évaluation et de protection contre la discrimination.

Modalités pratiques

La mise en place du télétravail régulier doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, conformément à la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, étendue par règlement grand-ducal, et aux dispositions du Code du travail. Cet avenant doit mentionner au minimum : la définition du

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

télétravail, la fréquence et les plages horaires, les modalités de contrôle du temps de travail, les équipements mis à disposition, les règles relatives à la prise en charge des frais, les conditions de retour au travail sur site, ainsi que les modalités de protection des données et de sécurité informatique. L'avenant doit être signé par les deux parties avant le début effectif du télétravail régulier. Toute modification substantielle des conditions de télétravail doit également faire l'objet d'un avenant complémentaire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser précisément les modalités du télétravail régulier afin de prévenir tout litige ultérieur. L'avenant doit être actualisé en cas de modification des conditions de télétravail. L'employeur doit informer et former le salarié sur les outils et procédures applicables, et garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés sur site, notamment en matière d'accès à l'information, à la formation et à la vie collective de l'entreprise. Il est conseillé de prévoir une période d'adaptation ou d'essai, ainsi qu'une clause de réversibilité permettant à l'une ou l'autre partie de mettre fin au télétravail régulier dans des conditions définies à l'avance. La traçabilité des échanges et la conservation des avenants signés sont également à privilégier.

Cadre juridique

Le télétravail régulier est encadré par :

- La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, rendue obligatoire par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Le Code du travail luxembourgeois, notamment :
  - Article L.121-1 (contrat de travail et avenants)
  - Article L.121-4 (modification du contrat de travail)
  - Article L.414-3 (égalité de traitement)
  - Article L.261-1 et suivants (protection des données personnelles)
- La jurisprudence nationale, qui confirme l'exigence d'un avenant écrit pour toute mise en place de télétravail régulier

L'absence d'avenant écrit expose l'employeur à des risques de requalification et de contentieux relatifs à la modification unilatérale du contrat de travail.

L'absence d'avenant écrit pour le télétravail régulier constitue une irrégularité susceptible d'être sanctionnée en cas de litige. Il est impératif de formaliser chaque modalité du télétravail par écrit, en veillant à la signature préalable de l'avenant par les deux parties. Toute modification ultérieure des conditions de télétravail doit également faire l'objet d'un avenant complémentaire. L'employeur doit garantir la traçabilité des accords et le respect de l'égalité de traitement.

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

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.

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