Peut-on être poursuivi pour non-respect des obligations de télétravail lors d'une pandémie ?

Réponse courte

Le non-respect des obligations de télétravail lors d'une pandémie peut entraîner des poursuites pour l'employeur. Celui-ci s'expose à des sanctions administratives, telles que des amendes prononcées par l'Inspection du travail et des mines (ITM), et à des poursuites pénales en cas de mise en danger de la santé des salariés, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail.

L'employeur doit également respecter l'obligation d'information et de consultation préalable de la délégation du personnel sur la mise en place ou la modification du télétravail (article L.414-3 du Code du travail). L'absence d'accord écrit précisant les conditions du télétravail (article L.122-7 du Code du travail) et le non-respect de l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel (article L.122-8 du Code du travail) peuvent également engager la responsabilité de l'employeur. La jurisprudence nationale confirme la possibilité de poursuites en cas de violation caractérisée des mesures sanitaires obligatoires.

Définition

Le télétravail désigne l'organisation du travail dans laquelle une activité pouvant être exercée à distance est réalisée hors des locaux de l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Lors d'une pandémie, le recours au télétravail peut être imposé ou recommandé par les autorités publiques dans le cadre de mesures sanitaires exceptionnelles.

Le télétravail doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, sous forme d'avenant ou de contrat, précisant les conditions d'exercice (article L.122-7 du Code du travail). L'égalité de traitement doit être garantie entre télétravailleurs et salariés en présentiel, notamment en matière d'accès à la formation, aux droits collectifs et aux avantages sociaux (article L.122-8 du Code du travail).

Conditions d'exercice

L'obligation de télétravail lors d'une pandémie découle de décisions gouvernementales ou ministérielles prises sur la base de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie, ou de toute législation spécifique adoptée en 2025. Lorsque le télétravail est rendu obligatoire par arrêté ministériel ou règlement grand-ducal, l'employeur doit permettre aux salariés d'exercer leur activité à distance, sauf impossibilité technique ou organisationnelle dûment justifiée.

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

L’employeur doit consulter et informer la délégation du personnel préalablement à la mise en place ou à la modification du télétravail (article L.414-3 du Code du travail). Un accord écrit doit être établi avec chaque salarié concerné, précisant les modalités du télétravail (article L.122-7 du Code du travail). L’égalité de traitement doit être assurée pour tous les salariés, qu’ils soient en télétravail ou en présentiel (article L.122-8 du Code du travail).

L’employeur doit également respecter la durée du travail, les temps de repos et le droit à la déconnexion (articles L.211-1 et suivants du Code du travail). Les coûts directement liés au télétravail (équipements, outils, connexions) doivent être pris en charge par l’employeur (article L.122-9 du Code du travail).

Modalités pratiques

L’employeur doit informer les salariés des modalités de mise en œuvre du télétravail, adapter les outils nécessaires et garantir l’accès aux équipements informatiques adéquats. Il doit également veiller à la protection des données et au respect de la vie privée des salariés.

Un accord écrit (avenant ou contrat) doit préciser les conditions du télétravail, notamment la durée, les horaires, les modalités de contrôle du temps de travail, la prise en charge des coûts, et les conditions de retour en présentiel (article L.122-7 du Code du travail). L’égalité d’accès à la formation, aux droits collectifs et aux avantages sociaux doit être assurée pour les télétravailleurs (article L.122-8 du Code du travail).

L’employeur doit respecter la durée légale du travail, les temps de repos et garantir le droit à la déconnexion (articles L.211-1 et suivants du Code du travail). Toute impossibilité de télétravailler pour certains postes doit être justifiée par des motifs objectifs et documentés. Les contrôles de l’Inspection du travail et des mines (ITM) peuvent intervenir pour vérifier le respect de l’ensemble de ces obligations.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités du télétravail par un avenant au contrat de travail ou par une charte interne, même en situation d’urgence sanitaire, conformément à l’article L.122-7 du Code du travail. L’employeur doit consulter la délégation du personnel avant toute mise en place ou modification du télétravail (article L.414-3 du Code du travail).

L’égalité de traitement doit être assurée entre télétravailleurs et salariés en présentiel, notamment pour l’accès à la formation, aux droits collectifs et aux avantages sociaux (article L.122-8 du Code du travail). L’employeur doit également garantir le respect de la durée du travail, des temps de repos et du droit à la déconnexion (articles L.211-1 et suivants du Code du travail).

La prise en charge des coûts directement liés au télétravail (équipements, outils, connexions) est obligatoire (article L.122-9 du Code du travail). Il est conseillé de conserver une documentation précise sur les mesures prises, les communications adressées aux salariés et les éventuelles impossibilités techniques rencontrées. En cas de contrôle, la traçabilité des démarches entreprises constitue un élément essentiel de défense.

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

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable comprend :

- La loi modifiée du 17 juillet 2020 relative aux mesures de lutte contre la pandémie.
- La loi du 16 mars 1979 sur la réglementation du travail.
- Le Code du travail luxembourgeois, notamment :
  - Article L.312-1 (sanctions en cas de mise en danger de la santé des salariés).
  - Article L.414-3 (obligation d'information et de consultation de la délégation du personnel).
  - Article L.122-7 (obligation d'accord écrit sur le télétravail).
  - Article L.122-8 (égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel).
  - Article L.122-9 (prise en charge des coûts liés au télétravail).
  - Articles L.211-1 et suivants (durée du travail, temps de repos, droit à la déconnexion).

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect de ces obligations et prononcer des sanctions administratives. La Caisse nationale de santé (CNS) peut intervenir en cas de problématique de santé liée au télétravail. La jurisprudence nationale confirme la possibilité de poursuites en cas de violation caractérisée des mesures sanitaires obligatoires.

L'employeur doit anticiper toute évolution réglementaire en matière de télétravail lors d'une pandémie et se tenir informé des décisions gouvernementales publiées au Mémorial. Il est essentiel de consulter la délégation du personnel avant toute mise en place ou modification du télétravail et de formaliser les conditions par écrit. L'égalité de traitement, le respect de la durée du travail, des temps de repos, du droit à la déconnexion et la prise en charge des coûts liés au télétravail doivent être garantis. En cas de doute sur l'applicabilité ou l'étendue des obligations, il est recommandé de solliciter un avis juridique spécialisé afin de limiter les risques de contentieux ou de sanctions.

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.