Peut-on être poursuivi pour refus de mise en télétravail en cas de force majeure ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas d'obligation légale impérative de mise en place du télétravail en cas de force majeure, sauf en cas d'injonction administrative expresse. L'employeur doit cependant respecter son obligation générale de sécurité envers les salariés, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail. Si le télétravail est techniquement et matériellement possible et que l'employeur refuse sans justification objective, il peut être exposé à des actions devant l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail, uniquement si ce refus met en cause la sécurité ou la santé des salariés.

En présence d'une injonction des autorités publiques imposant le télétravail, le refus de s'y conformer expose l'employeur à des sanctions administratives. En l'absence d'injonction, la responsabilité de l'employeur ne sera engagée que si le refus est injustifié et porte atteinte à l'obligation de sécurité.

Définition

La force majeure, en droit luxembourgeois, désigne un événement imprévisible, irrésistible et extérieur rendant impossible l'exécution normale du contrat de travail. Le télétravail est une modalité d'exécution du contrat permettant au salarié d'effectuer ses tâches hors des locaux de l'employeur, à l'aide des technologies de l'information et de la communication. En cas de force majeure, la question de la responsabilité de l'employeur en cas de refus de télétravail dépend de l'existence d'une obligation légale ou d'une injonction administrative.

Conditions d'exercice

Le recours au télétravail n'est pas un droit automatique pour le salarié, même en cas de force majeure. L'article L.121-6 du Code du travail impose à l'employeur une obligation générale de sécurité et de protection de la santé des salariés. En situation de force majeure (exemples : pandémie, catastrophe naturelle, impossibilité d'accès aux locaux), l'employeur doit évaluer si le télétravail est une mesure appropriée pour garantir la sécurité et la continuité de l'activité. Le refus de mise en place du télétravail n'engage la responsabilité de l'employeur que s'il constitue une violation caractérisée de l'obligation de sécurité ou d'une injonction administrative expresse.

Modalités pratiques

En cas de force majeure, l'employeur doit analyser les postes pouvant être adaptés au télétravail. La consultation de la délégation du personnel n'est pas une obligation légale impérative issue du Code du travail, mais peut résulter d'accords collectifs ou de la convention interprofessionnelle sur le télétravail, dont seules les dispositions rendues

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

obligatoires par voie réglementaire s'imposent à tous. L'employeur doit justifier tout refus de télétravail par des motifs objectifs, tels que l'impossibilité technique ou l'absence d'outils adaptés. En cas de contestation, le salarié peut saisir l'ITM ou le tribunal du travail pour examiner un éventuel manquement à l'obligation de sécurité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de documenter toute décision relative au refus de télétravail en cas de force majeure, en précisant les raisons techniques, organisationnelles ou économiques. La communication transparente avec les salariés contribue à limiter le risque de contentieux. En cas d'injonction administrative imposant le télétravail, le refus de s'y conformer expose l'employeur à des sanctions administratives. En l'absence d'injonction, la responsabilité de l'employeur ne sera engagée que si le refus constitue une violation caractérisée de l'obligation de sécurité prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

Cadre juridique

Les principales sources applicables sont :

- Le Code du travail, notamment l'article L.121-6 (obligation de sécurité).
- La convention interprofessionnelle sur le télétravail du 20 octobre 2020, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, dont seules les dispositions rendues obligatoires par voie réglementaire s'imposent à tous.
- La jurisprudence nationale relative à la force majeure et à la responsabilité de l'employeur.

Les décisions de l'ITM et les circulaires ministérielles peuvent préciser les modalités d'application en situation exceptionnelle, mais ne constituent pas des obligations légales impératives.

Un refus de mise en télétravail en cas de force majeure n'engage la responsabilité de l'employeur que si ce refus est injustifié et met en cause la sécurité ou la santé des salariés, ou s'il contrevient à une injonction administrative expresse. Il est essentiel d'évaluer objectivement chaque situation et de motiver toute décision de refus par des éléments concrets et vérifiables, en tenant compte des obligations légales et réglementaires en vigueur.

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.