

# Le télétravail peut-il être exercé depuis un logement fourni par l'employeur ?

## Réponse courte

Oui, le télétravail peut légalement être exercé depuis un logement fourni par l'employeur au Luxembourg, sous réserve du respect de la Convention relative au régime juridique du télétravail et d'un **accord écrit** spécifique. Cette situation nécessite des aménagements particuliers pour garantir la séparation vie professionnelle/privée et le respect des normes de sécurité.

Le télétravail est défini par l'article L.312-8 du Code du travail comme toute forme d'organisation du travail, utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux. Le logement de fonction constitue un avantage en nature régi par l'article L.121-9 du Code du travail. L'exercice du télétravail depuis un logement fourni requiert :

### Définition

Le télétravail est défini par l'article L.312-8 du Code du travail comme toute forme d'organisation du travail, utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux. Le logement de fonction constitue un **avantage en nature** régi par l'article L.121-9 du Code du travail, soumis au traitement fiscal des **avantages en nature**.

## Conditions d'exercice

L'exercice du télétravail depuis un logement fourni requiert :

Critère	Détail
<b>Avenant au contrat</b>	Avenant au contrat de travail précisant les modalités spécifiques du télétravail (Art. <u>L.121-4</u> )
<b>Accord de télétravail</b>	Accord conforme à la Convention relative au télétravail du 20 octobre 2020
<b>Évaluation des risques</b>	Évaluation des risques professionnels documentée (Art. <u>L.312-2</u> )
<b>Avis de la délégation</b>	Avis préalable de la délégation du personnel (Art. <u>L.414-3</u> )
<b>Conformité du logement</b>	Mise en conformité du logement aux normes de sécurité et de santé au travail

## Modalités pratiques

L'accord écrit doit impérativement préciser :

Étape	Détail
Lieu de télétravail	Désignation exacte du lieu de télétravail dans le logement
Horaires de travail	Horaires de travail et périodes de disponibilité
Équipements fournis	Liste détaillée des équipements professionnels fournis
Répartition des coûts	Répartition des coûts liés au télétravail entre employeur et salarié
Conditions d'accès	Conditions d'accès au logement pour maintenance des équipements
Procédures techniques	Procédures applicables en cas de panne technique

## Pratiques et recommandations

**Délimiter** physiquement l'espace de travail dans le logement fourni par l'employeur, en définissant précisément la pièce ou la zone dédiée à l'activité professionnelle dans l'accord de télétravail.

**Établir** un inventaire détaillé des équipements professionnels mis à disposition dans le logement, signé par les deux parties, afin de clarifier les responsabilités en cas de dommage ou de perte.

**Souscrire** une assurance spécifique couvrant l'activité professionnelle exercée dans le logement, en vérifiant que la police existante n'exclut pas les sinistres liés au télétravail.

**Définir** les modalités de retour au travail en présentiel dans l'accord de télétravail, en précisant les délais de prévenance et les conditions de réversibilité du dispositif.

**Documenter** l'état des lieux du logement et les aménagements réalisés pour le télétravail, en conservant les justificatifs des frais engagés et la validation de la conformité aux normes de sécurité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<u>L.312-8</u>	définition du télétravail
<u>L.121-4</u>	modification du contrat de travail
<u>L.121-9</u>	avantages en nature
<u>L.312-2</u>	obligation de sécurité
<u>L.414-3</u>	consultation des représentants du personnel
<u>L.211-29</u>	temps de travail
<b>Convention du 20 octobre 2020</b>	Régime juridique du télétravail
<b>RGD du 22 janvier 2021</b>	Modalités d'application du télétravail

L'employeur doit respecter un équilibre entre son droit de contrôle et le droit à la vie privée du salarié (Art. 8 CEDH). La mise à disposition d'un logement ne doit pas conduire à un contrôle excessif de l'activité du télétravailleur.

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.