Quelles sont les règles relatives au télétravail pour les salariés paraétatiques ?

Réponse courte

Le télétravail des salariés des établissements publics dits « paraétatiques », liés par un **contrat de travail**, est régi par la **convention du 20 octobre 2020** relative au régime juridique du télétravail, déclarée d'obligation générale par **règlement grand-ducal du 22 janvier 2021** : elle s'impose à tous les employeurs pour leurs salariés sous contrat de droit privé.

Le télétravail y est défini comme le travail qui aurait normalement été effectué dans les locaux de l'employeur et qui est réalisé à distance au moyen des technologies de l'information. Il repose sur le **double volontariat** : il ne peut être ni imposé par l'employeur ni exigé par le salarié, et son organisation est formalisée par un **accord écrit**.

Le télétravailleur bénéficie de l'**égalité de traitement** avec les salariés comparables travaillant sur site ; l'employeur reste tenu de ses obligations de **sécurité et de santé** (art. L.312-1) et du respect du RGPD. Les fonctionnaires et employés statutaires relèvent, eux, d'un cadre propre à la fonction publique.

Définition

Le **télétravail** est une forme d'organisation du travail dans laquelle une activité, qui aurait normalement été réalisée dans les locaux de l'employeur, est exercée hors de ces locaux en recourant aux technologies de l'information et de la communication. La convention du 20 octobre 2020 distingue le télétravail **régulier**, exercé de manière habituelle, du télétravail **occasionnel**, soumis à des formalités allégées.

Questions fréquentes

Le télétravailleur a-t-il les mêmes droits que les salariés sur site ?

Oui, le télétravailleur bénéficie de l'égalité de traitement avec les salariés comparables travaillant sur site, y compris les mêmes droits collectifs et conditions de travail.

Les fonctionnaires sont-ils couverts par la convention télétravail du 20 octobre 2020 ?

Non, les fonctionnaires et employés statutaires en sont exclus : ils relèvent d'un cadre propre à la fonction publique, rattaché au statut général de la loi modifiée du 16 avril 1979. La convention ne couvre que les salariés sous contrat de travail.

Que doit contenir l'accord écrit de télétravail ?

L'accord écrit fixe le cadre concret : lieu du télétravail, plages de joignabilité, équipements et prise en charge des frais, ainsi que les conditions de réversibilité vers le présentiel. Il doit être actualisé à chaque changement durable d'organisation.

Quel texte encadre le télétravail des salariés des établissements publics luxembourgeois ?

Le télétravail des salariés sous contrat de travail, y compris dans les établissements publics dits paraétatiques, est régi par la convention du 20 octobre 2020, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 : elle s'impose à tous les employeurs.

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

Quelles obligations de sécurité et de protection des données s'appliquent au télétravail ?

L'employeur reste tenu de ses obligations de sécurité et de santé (art. L.312-1 et L.312-2) même à distance, et doit respecter le RGPD, notamment la sécurité des données traitées à distance et le registre des activités de traitement (art. 5 et 30).

Qui fournit les équipements en cas de télétravail régulier ?

Les équipements nécessaires au télétravail régulier sont fournis par l'employeur, la prise en charge des coûts étant définie dans l'accord écrit. La convention de 2020 distingue le télétravail régulier du télétravail occasionnel, soumis à des formalités allégées.

Un employeur paraétatique peut-il imposer le télétravail à un salarié ?

Non, le télétravail repose sur le double volontariat : il ne peut être ni imposé par l'employeur ni exigé par le salarié. Son organisation doit être formalisée par un accord écrit entre les deux parties.

Conditions d’exercice

La convention déclarée d'obligation générale couvre tous les salariés sous contrat de travail, y compris ceux des employeurs publics ; les agents statutaires en sont exclus.

Condition	Règle
Caractère volontaire	Double volontariat : le télétravail ne peut être ni imposé par l'employeur ni exigé par le salarié
Formalisation	Accord écrit entre l'employeur et le salarié sur le recours au télétravail
Régulier ou occasionnel	Régime distinct selon la fréquence, avec formalités allégées pour le télétravail occasionnel
Compatibilité du poste	Le poste doit pouvoir être exercé à distance au moyen des technologies de l'information
Agents statutaires	Cadre propre à la fonction publique, hors convention du 20 octobre 2020

Modalités pratiques

L'accord écrit fixe le cadre concret d'exécution du télétravail et doit être revu lors de tout changement durable d'organisation.

Élément	Règle
Lieu et rythme	Lieu du télétravail et plages de joignabilité convenus entre les parties
Équipements et frais	Équipements nécessaires au télétravail régulier fournis par l'employeur ; prise en charge des coûts définie dans l'accord
Réversibilité	Conditions de retour à une exécution du travail en présentiel prévues par l'accord
Protection des données	Sécurité des données traitées à distance et registre des activités de traitement (art. 5 et 30 du RGPD)
Sécurité et santé	Obligations générales de l'employeur maintenues à distance (art. L.312-1 et L.312-2)

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

Pratiques et recommandations

Formaliser chaque situation de télétravail par un accord écrit précisant lieu, rythme, équipements et frais.

Garantir au télétravailleur les mêmes droits collectifs et conditions de travail qu'aux salariés comparables sur site.

Encadrer l'accès à distance aux données de l'établissement par des mesures de sécurité documentées.

Vérifier pour les salariés frontaliers, notamment en cas de télétravail depuis l'étranger, les incidences fiscales et de sécurité sociale, qui dépendent de seuils propres aux conventions bilatérales.

Réserver aux agents statutaires les dispositifs de télétravail prévus par le cadre de la fonction publique.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention du 20 octobre 2020	Régime juridique du télétravail des salariés
RGD du 22 janvier 2021	Déclaration d'obligation générale de la convention télétravail
Art. L.312-1 et L.312-2	Obligations de sécurité et de santé de l'employeur
RGPD, art. 5 et 30	Limitation de conservation et registre des activités de traitement
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État (télétravail hors convention)

Les références à un règlement grand-ducal de 2025 sur le télétravail sont erronées : le texte applicable aux salariés reste la convention de 2020 rendue obligatoire en 2021. Les seuils fiscaux et de sécurité sociale des frontaliers évoluent et se vérifient au cas par cas. L'accord de télétravail doit être actualisé à chaque changement durable d'organisation.

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.