

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

## Réponse courte

Le télétravail des salariés paraétatiques est encadré par la convention-cadre du 20 octobre 2021 (prorogée pour 2025). Il est limité à **2 jours par semaine maximum** sauf dérogation exceptionnelle. Un accord écrit préalable est obligatoire, avec un délai de réponse de 30 jours pour l'employeur. L'égalité de traitement et la protection des données doivent être garanties conformément au RGPD.

## Définition

Le télétravail dans le secteur paraétatique désigne toute forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information et de la communication, permettant d'exercer une activité hors des locaux de l'employeur qui aurait normalement été réalisée dans ces locaux, de façon régulière et volontaire.

Cette modalité s'inscrit dans le cadre de la digitalisation des services publics et de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, tout en garantissant la continuité du service public.

## Conditions d'exercice

Pour accéder au télétravail, les conditions suivantes doivent être réunies :

- Demande écrite formelle du salarié
- Accord explicite de l'employeur (réponse sous 30 jours)
- Compatibilité du poste avec le travail à distance
- Maximum 2 jours par semaine sauf dérogation justifiée
- Ancienneté minimale de 6 mois dans le service
- Conformité du poste de travail aux normes de sécurité
- Infrastructure technique adaptée et sécurisée

## Modalités pratiques

L'accord de télétravail doit préciser par écrit :

- La répartition des jours de télétravail
- Les horaires de travail et de disponibilité
- Le lieu d'exercice précis du télétravail
- Les équipements fournis et leur usage
- Les modalités de prise en charge des frais
- Les procédures de protection des données
- Les conditions de retour au travail présentiel

L'employeur doit fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires au télétravail.

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre optimale :

- Établir une charte du télétravail claire et détaillée
- Former les managers au management à distance
- Définir des objectifs mesurables
- Organiser des points réguliers en présentiel
- Mettre en place des outils collaboratifs sécurisés
- Respecter le droit à la déconnexion
- Assurer un suivi régulier des conditions de travail

## Cadre juridique

Le dispositif est régi par :

- Loi modifiée du 16 avril 1979 sur le statut des fonctionnaires (Art. 4, 5, 29, 34)
- Convention-cadre du 20 octobre 2021 sur le télétravail (secteur public)
- Règlement grand-ducal du 10 octobre 2012 (sécurité fonction publique)
- RGPD (Règlement UE 2016/679)
- Code du travail luxembourgeois (Art. [L.312-1](#) à [L.312-8](#))

Toute modification des conditions de télétravail doit faire l'objet d'un avenant écrit. La protection des données sensibles et la cybersécurité doivent faire l'objet d'une attention particulière. Un bilan annuel du dispositif est obligatoire et doit être présenté à la délégation du personnel.

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.