

# Le non-respect des horaires en télétravail est-il sanctionnable ?

## Réponse courte

Le non-respect des **horaires de travail** en télétravail est **sanctionnable** si ces horaires sont définis dans le contrat de travail, l'accord de télétravail ou le règlement intérieur. Le salarié en télétravail est soumis aux mêmes obligations de temps de travail que les salariés en présentiel. L'article L.121-4 impose une exécution loyale du contrat, ce qui inclut le respect des horaires convenus.

L'employeur doit toutefois disposer de **moyens de contrôle licites** pour constater le manquement (art. L.261-1). La sanction doit être **proportionnée** : un retard occasionnel ne justifie pas la même sanction qu'une absence systématique. L'accord de télétravail peut prévoir des **plages de disponibilité** obligatoires dont le non-respect constitue une faute.

## Définition

Le **non-respect des horaires en télétravail** désigne le manquement du salarié à ses obligations de présence et de disponibilité pendant les plages horaires définies dans son accord de télétravail ou son contrat. Il peut s'agir d'absences non signalées, de déconnexions prolongées ou du non-respect des plages de disponibilité obligatoires.

## Questions fréquentes

### Comment contrôler les horaires d'un salarié en télétravail au Luxembourg ?

L'employeur peut utiliser des systèmes de pointage ou de suivi des connexions, à condition qu'ils soient proportionnés et conformes au RGPD (art. L.261-1). Les outils doivent être déclarés aux salariés.

### Le droit à la déconnexion s'applique-t-il en télétravail au Luxembourg ?

Oui, le salarié en télétravail bénéficie du droit à la déconnexion en dehors des plages de disponibilité définies. L'employeur ne peut pas exiger une disponibilité permanente sans fondement contractuel clair.

### Un employeur peut-il sanctionner un télétravailleur qui ne respecte pas ses horaires ?

Oui, le non-respect des horaires en télétravail est sanctionnable si les horaires ou plages de disponibilité sont définis dans le contrat, l'accord de télétravail ou le règlement intérieur. L'article L.121-4 impose l'exécution loyale du contrat.

### Un retard occasionnel en télétravail peut-il être sanctionné lourdement ?

Non, la sanction doit être proportionnée à la gravité et à la fréquence du manquement. Un retard occasionnel ne justifie pas la même sanction qu'une absence systématique. Un rappel à l'ordre précède généralement la sanction formelle.

## Conditions d'exercice

Encore faut-il que les horaires aient été fixés par écrit dans l'accord de télétravail : sans plages de disponibilité explicites, aucun reproche n'est opposable.

Condition	Détail
Horaires définis	Les horaires ou plages de disponibilité doivent être clairement fixés
Information du salarié	Le salarié doit avoir connaissance de ses obligations horaires
Contrôle licite	Le moyen de constatation doit respecter le RGPD (art. <a href="#">L.261-1</a> )
Proportionnalité	La sanction doit être adaptée à la gravité et à la fréquence du manquement
Preuve	L'employeur doit pouvoir prouver le non-respect des horaires

## Modalités pratiques

Les outils de contrôle doivent rester proportionnés et avoir été déclarés à la délégation du personnel conformément à l'art. [L.261-1](#).

Étape	Détail
Cadrage	Définir les plages de disponibilité dans l'accord de télétravail
Outils de suivi	Mettre en place un système de pointage ou de connexion conforme au RGPD
Constatation	Documenter les manquements avec dates, heures et circonstances
Rappel à l'ordre	Commencer par un rappel oral puis écrit avant une sanction formelle
Sanction graduée	Appliquer une sanction proportionnée (avertissement, blâme, etc.)

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** les plages de disponibilité dans l'accord de [télétravail](#) pour disposer d'une base opposable.

**Utiliser** des outils de suivi du temps de travail proportionnés et déclarés conformément au RGPD.

**Distinguer** les retards occasionnels des absences systématiques pour adapter la sanction.

**Respecter** le droit à la déconnexion en dehors des plages de disponibilité définies. Cette question s'inscrit également dans le cadre général des [sanctions disciplinaires](#).

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Exécution loyale du contrat et obligations réciproques
Art. <u>L.337-1</u> du Code du travail	Dispositions relatives au télétravail
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles

Le non-respect des horaires en télétravail est une faute comme en présentiel. La difficulté réside dans la preuve, qui doit être rapportée par des moyens licites. L'accord de télétravail est l'outil clé pour définir les obligations et sécuriser les 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.