

# Les heures de travail en télétravail doivent-elles être tracées au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'employeur a l'obligation de **tracer les heures de travail** des salariés en télétravail. L'article L.211-5 du Code du travail fixe la durée maximale de travail à **huit heures par jour et quarante heures par semaine**, et cette règle s'applique indépendamment du lieu de travail. L'employeur doit mettre en place un système de suivi permettant de vérifier le respect de ces limites.

La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 prévoit que les **modalités de contrôle du temps de travail** en télétravail sont définies dans l'avenant ou l'accord collectif. L'employeur peut recourir à un système de pointage numérique, un logiciel de suivi ou une déclaration du salarié. Le traçage doit respecter le principe de **proportionnalité** et les règles de protection des données personnelles encadrées par la CNPD.

## Définition

Le traçage des heures de travail en télétravail désigne l'ensemble des mécanismes de **suivi et d'enregistrement** du temps de travail effectif du salarié travaillant à distance. Il constitue une obligation de l'employeur découlant de la réglementation sur la durée du travail et permet de garantir le respect des limites légales.

## Questions fréquentes

### Comment respecter la vie privée dans le suivi du temps ?

Par un système simple et non intrusif comme l'autodéclaration validée par le manager. Le traçage doit respecter le principe de proportionnalité et les règles de protection des données du RGPD, en limitant la collecte au strict nécessaire à la vérification des durées légales.

### Faut-il informer le salarié des modalités de suivi ?

Oui obligatoirement. L'article L. 261-1 du Code du travail impose une information préalable du salarié sur les modalités de suivi. La délégation du personnel doit également être informée du dispositif retenu avant sa mise en œuvre dans l'entreprise.

### Les heures de travail en télétravail doivent-elles être tracées ?

Oui. L'employeur doit tracer les heures de travail des télétravailleurs pour vérifier le respect de la durée maximale fixée à 8 heures par jour et 40 heures par semaine selon l'article L. 211-5 du Code du travail. Cette obligation s'applique indépendamment du lieu de travail.

### Quelles alertes mettre en place sur le temps de travail ?

Des alertes automatiques lorsque le salarié approche de la durée maximale journalière (8h) ou hebdomadaire (40h). Ces alertes préviennent les dépassements involontaires et facilitent le respect des repos obligatoires de 11 heures journalières et 44 heures hebdomadaires.

### Quels risques en l'absence de traçage ?

L'absence de traçage expose l'employeur à des sanctions de l'ITM et rend difficile la preuve du respect des durées maximales en cas de litige. En cas de dépassement non détecté, l'employeur reste responsable du paiement des heures supplémentaires effectuées par le salarié.

### Quels systèmes de suivi sont admis ?

Plusieurs options : pointage numérique, logiciel de suivi dédié, autodéclaration validée par le manager ou relevé d'heures signé.  
L'employeur choisit le moyen adapté en respectant le principe de proportionnalité et les règles de protection des données personnelles encadrées par la CNPD.

## Conditions d'exercice

Le traçage du temps de travail en télétravail obéit à plusieurs conditions.

Condition	Détail
Obligation légale	L'employeur doit pouvoir justifier du respect des durées maximales (art. <a href="#">L.211-5</a> )
Moyen adapté	Le système de suivi doit être adapté au travail à distance
Proportionnalité	Le traçage ne doit pas constituer une surveillance disproportionnée
Information préalable	Le salarié doit être informé des modalités de suivi (art. <a href="#">L.261-1</a> )
Protection des données	Le traitement des données de temps doit respecter le RGPD

## Modalités pratiques

La mise en place du traçage des heures en télétravail suit un processus structuré.

Étape	Détail
Choix du système	Opter pour un pointage numérique, un logiciel dédié ou une autodéclaration
Information	Informar le salarié et la délégation du personnel des modalités retenues
Paramétrage	Configurer le système pour enregistrer les heures de début, de fin et les pauses
Contrôle	Vérifier régulièrement le respect des durées maximales et des repos obligatoires
Archivage	Conserver les relevés de temps conformément aux obligations légales

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** un système de suivi simple et non intrusif tel que l'autodéclaration validée par le manager pour maintenir la relation de confiance inhérente au télétravail.

**Paramétrer** des alertes automatiques lorsque le salarié approche de la durée maximale journalière ou hebdomadaire afin de prévenir les dépassements.

**Formaliser** les modalités de traçage dans l'avenant de télétravail en précisant le système utilisé, la fréquence de contrôle et les conséquences en cas de non-respect.

**Concilier** l'obligation de suivi du temps de travail avec le respect de la vie privée du salarié, conformément au RGPD, en limitant la collecte de données au strict nécessaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.211-5</u> Code du travail</b>	Durée maximale de travail : 8 heures/jour, 40 heures/semaine
<b>Art. <u>L.261-1</u> Code du travail</b>	Encadrement de la surveillance des salariés et protection des données
<b>Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, art. 6</b>	Modalités de contrôle du temps de travail en télétravail

L'absence de traçage des heures de travail expose l'employeur à des sanctions de l'ITM et peut rendre difficile la preuve du respect des durées maximales en cas de litige. En cas de dépassement non détecté, l'employeur reste responsable du paiement des heures supplémentaires.

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.