

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.

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. L.211-5)
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. L.261-1)
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	Informers 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
Art. L.211-5 Code du travail	Durée maximale de travail : 8 heures/jour, 40 heures/semaine
Art. L.261-1 Code du travail	Encadrement de la surveillance des salariés et protection des données
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, art. 6	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.