

# Le salarié peut-il combiner horaire mobile et télétravail ?

## Réponse courte

La combinaison de l'**horaire mobile** et du télétravail est juridiquement possible au Luxembourg, à condition que les deux dispositifs soient formalisés séparément et que les **plages de disponibilité** soient clairement définies. L'horaire mobile, régi par l'art. L.211-7 du Code du travail, permet au salarié d'aménager ses heures de début et de fin de travail dans un cadre prédéfini, tandis que le télétravail porte sur le lieu d'exécution.

L'employeur doit veiller à ce que la combinaison des deux dispositifs n'entraîne pas un contournement des règles sur la **durée maximale du travail** (10 heures par jour, 48 heures par semaine). Les plages fixes de l'horaire mobile doivent coïncider avec les **plages de joignabilité** prévues dans l'avenant de télétravail. Le droit à la **déconnexion** s'applique en dehors des plages fixes, y compris en télétravail.

## Définition

La combinaison de l'horaire mobile et du télétravail désigne l'articulation de deux dispositifs distincts : l'**horaire mobile** (flexibilité des heures de travail) et le **télétravail** (flexibilité du lieu de travail). Cette double flexibilité nécessite un encadrement contractuel précis pour garantir le respect du temps de travail légal et la traçabilité des prestations, formalisé dans l'accord individuel de télétravail.

## Questions fréquentes

### Comment articuler plages fixes et plages mobiles ?

Les plages fixes de l'horaire mobile (par exemple 9h-11h30 et 14h-16h) doivent coïncider avec les plages de joignabilité prévues dans l'avenant de télétravail. Cette cohérence garantit la continuité de la coordination tout en préservant la flexibilité offerte par l'horaire mobile.

### L'ITM contrôle-t-elle la combinaison horaire mobile/télétravail ?

Oui. L'Inspection du travail et des mines vérifie le respect des durées maximales de travail. L'absence de système de décompte fiable constitue une infraction sanctionnable et fragilise la position de l'employeur en cas de litige sur les heures supplémentaires effectuées.

### Le droit à la déconnexion s'applique-t-il en horaire mobile ?

Oui. Le droit à la déconnexion s'applique en dehors des plages fixes, y compris en télétravail. La flexibilité de l'horaire mobile ne dispense pas du respect de l'article L. 312-9 du Code du travail relatif au droit à la déconnexion en dehors du temps de travail.

### Le salarié peut-il combiner horaire mobile et télétravail ?

Oui juridiquement. L'horaire mobile (article L. 211-7) permet au salarié d'aménager ses heures dans un cadre prédéfini, tandis que le télétravail porte sur le lieu d'exécution. Les deux dispositifs doivent être formalisés séparément avec des plages de disponibilité clairement définies.

### Quel système de suivi pour la combinaison ?

Un système de pointage ou de déclaration en ligne pour les jours de télétravail. Le salarié déclare ses heures de début et de fin de travail. Cette traçabilité satisfait l'obligation de décompte du temps de travail prévue par l'article L. 211-29 du Code du travail.

## Quelles durées maximales en cas de combinaison ?

Dix heures par jour et 48 heures par semaine selon l'article L. 211-1 du Code du travail. La combinaison des deux dispositifs ne doit pas entraîner un contournement des règles sur la durée maximale du travail. Le dépassement expose l'employeur à des sanctions ITM.

## Conditions d'exercice

La combinaison de l'horaire mobile et du télétravail est soumise à des conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Accord d'entreprise</b>	L'horaire mobile doit être prévu par un plan d'organisation du travail (art. <a href="#">L.211-7</a> )
<b>Avenant de télétravail</b>	Le télétravail doit être formalisé par un avenant distinct au contrat
<b>Plages fixes</b>	Les plages de présence obligatoire de l'horaire mobile valent plages de joignabilité en télétravail
<b>Durée maximale</b>	Respect des 10 heures/jour et 48 heures/semaine (art. <a href="#">L.211-1</a> )
<b>Traçabilité</b>	Système de décompte du temps de travail obligatoire (art. <a href="#">L.211-29</a> )
<b>Droit à la déconnexion</b>	Garanti en dehors des plages fixes, y compris en télétravail

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la combinaison requiert une coordination entre les deux dispositifs.

Élément	Détail
<b>Plages horaires</b>	Définir les plages fixes communes (ex. 9h-11h30 et 14h-16h) et les plages mobiles
<b>Outil de suivi</b>	Mettre en place un système de pointage ou de déclaration en ligne pour les jours de télétravail
<b>Reporting</b>	Le salarié déclare ses heures de début et de fin de travail chaque jour de télétravail
<b>Contrôle</b>	Le manager vérifie mensuellement le respect des plages fixes et de la durée maximale
<b>Régularisation</b>	Appliquer les règles de compensation du solde horaire prévues par le plan d'organisation

## Pratiques et recommandations

**Aligner** les plages de joignabilité de l'avenant de télétravail sur les plages fixes de l'horaire mobile pour garantir la cohérence des deux dispositifs.

**Mettre en place** un outil de suivi du temps de travail accessible à distance afin de garantir la traçabilité des heures prestées en télétravail.

**Former** les managers au contrôle du temps de travail en situation de double flexibilité pour éviter les dépassements de la durée maximale légale.

**Rappeler** aux salariés que l'horaire mobile ne dispense pas du respect des plages fixes, même en télétravail, conformément au cadre général du télétravail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-7</u> Code du travail	Horaire mobile et plan d'organisation du travail
Art. <u>L.211-1</u> Code du travail	Durée normale et maximale du travail
Art. <u>L.211-29</u> Code du travail	Obligation de décompte du temps de travail
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Plages de disponibilité et droit à la déconnexion en télétravail

L'ITM vérifie le respect des durées maximales de travail y compris en situation de combinaison horaire mobile/télétravail. L'absence de système de décompte fiable constitue une infraction sanctionnable et fragilise la position de l'employeur en cas de litige sur les 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.