

# Le salarié en télétravail est-il soumis aux mêmes règles de repos que sur site ?

## Réponse courte

Le salarié en télétravail est soumis aux **mêmes règles de repos** que les salariés travaillant sur site. Cela inclut le respect des durées maximales de travail, des périodes minimales de repos journalier (au moins 11 heures consécutives par 24 heures) et hebdomadaire (au moins 44 heures consécutives), ainsi que des pauses obligatoires.

L'employeur doit s'assurer, par des moyens adaptés, que ces règles sont respectées et rappeler au salarié son droit à la déconnexion. Aucune flexibilité excessive ou disponibilité permanente ne peut être exigée du salarié en télétravail.

## Définition

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle des tâches, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées de façon régulière en dehors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Au Luxembourg, le télétravail est encadré par l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020, étendu par arrêté ministériel, et intégré au Code du travail. Le salarié en télétravail bénéficie du même statut contractuel que le salarié travaillant sur site.

## Conditions d'exercice

Le salarié en télétravail est soumis aux mêmes dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux temps de repos que les salariés présents physiquement dans l'entreprise. Cela inclut le respect des durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire, ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par les articles [L.211-1](#) et suivants du Code du travail. L'employeur doit veiller à ce que l'organisation du télétravail ne porte pas atteinte au droit au repos du salarié.

## Modalités pratiques

Le salarié en télétravail doit bénéficier d'un repos journalier d'au moins 11 heures consécutives par période de 24 heures, ainsi que d'un repos hebdomadaire d'au moins 44 heures consécutives, comprenant en principe le dimanche. Les pauses, notamment la pause de 30 minutes pour toute période de travail ininterrompue de 6 heures, s'appliquent également. L'employeur doit s'assurer, par des moyens adaptés (outils de suivi du temps, déclaration d'heures, etc.), que le salarié respecte ces temps de repos. Le télétravail ne saurait justifier une flexibilité excessive ou une disponibilité permanente du salarié.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités de contrôle du temps de travail et des périodes de repos dans l'accord de télétravail ou dans une charte interne. L'employeur doit rappeler explicitement au salarié son droit à la déconnexion, afin de prévenir tout risque de dépassement des horaires ou d'atteinte au repos. Les outils numériques utilisés doivent permettre de tracer les horaires sans porter atteinte à la vie privée du salarié. Toute dérogation aux règles de repos doit être justifiée par les nécessités du service et respecter les procédures prévues par le Code du travail.

## Cadre juridique

Les règles applicables au repos des salariés en télétravail sont fixées par les articles [L.211-1](#) à [L.211-20](#) du Code du travail, l'accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 relatif au télétravail, ainsi que par la jurisprudence nationale. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) est compétente pour contrôler le respect de ces dispositions. Toute violation des règles relatives au repos expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales prévues par le Code du travail.

L'employeur doit veiller à ce que le télétravail ne conduise pas à une extension non contrôlée du temps de travail, sous peine de voir sa responsabilité engagée en cas de non-respect des temps de repos légaux.

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.