

Les heures de connexion en télétravail doivent-elles être précisément mesurées ?

Réponse courte

Il n'existe pas d'obligation légale de mesurer précisément les heures de connexion informatique en télétravail au Luxembourg. L'employeur doit cependant mettre en place un système fiable, objectif et accessible de suivi du temps de travail journalier pour chaque salarié, y compris en télétravail.

La mesure des heures de connexion peut être utilisée si l'employeur le choisit, mais elle n'est pas imposée par la loi et ne doit pas être exclusive ni disproportionnée. Les modalités de suivi doivent respecter la vie privée, être transparentes, encadrées humainement et conformes au RGPD.

Définition

Le télétravail correspond à l'exercice d'une activité professionnelle en dehors des locaux de l'employeur, grâce aux technologies de l'information et de la communication, pour des tâches qui auraient pu être réalisées sur site. Les heures de connexion désignent la période durant laquelle le salarié est connecté à un système informatique ou au réseau de l'entreprise pour accomplir ses missions professionnelles.

Cette notion ne se confond pas nécessairement avec le temps de travail effectif, qui inclut toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, conformément à l'article [L.211-1](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'employeur doit garantir le respect de la durée légale ou contractuelle du travail, des temps de repos et des pauses, y compris pour les salariés en télétravail. Le télétravailleur bénéficie d'une égalité de traitement avec les salariés présents sur site, notamment en matière de droits collectifs, de santé et sécurité, et de suivi du temps de travail.

L'encadrement humain du dispositif de suivi est obligatoire afin d'assurer la traçabilité, la transparence et la possibilité de contestation par le salarié. Toute modalité de contrôle doit être proportionnée, justifiée et respecter la vie privée, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail et au RGPD.

Modalités pratiques

L'employeur est tenu de mettre en place un système fiable, objectif et accessible de suivi du temps de travail journalier pour chaque salarié, y compris en télétravail, selon l'article [L.211-29](#) du Code du travail. Il n'existe pas d'obligation légale de mesurer précisément les heures de connexion informatique, sauf si ce mode de contrôle est

choisi par l'employeur.

Les modalités de suivi peuvent inclure :

- Des systèmes de pointage électronique adaptés au télétravail
- Des feuilles de temps ou rapports d'activité validés par le salarié et le supérieur hiérarchique
- Des déclarations journalières ou hebdomadaires des heures prestées

Toute collecte de données relatives aux connexions doit respecter la législation sur la protection des données personnelles (RGPD, Loi du 1er août 2018), être limitée à la finalité poursuivie, et faire l'objet d'une information claire et préalable du salarié. Le contrôle ne doit pas être disproportionné ni porter atteinte à la vie privée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les modalités de suivi du temps de travail en télétravail dans une politique interne ou un avenant au contrat de travail. La fixation d'objectifs, la définition de plages horaires de disponibilité et la validation régulière des heures déclarées par le salarié et le supérieur hiérarchique renforcent la fiabilité du dispositif.

Il est déconseillé de recourir exclusivement à la mesure automatique des connexions informatiques, car elle ne reflète pas toujours le temps de travail effectif et peut soulever des questions de proportionnalité et de conformité au RGPD. La transparence sur les méthodes de contrôle, l'information préalable des salariés et la possibilité de recours humain sont essentielles.

L'employeur doit également veiller à la traçabilité des relevés de temps de travail, à la conservation des données conformément aux délais légaux, et à la consultation préalable de la délégation du personnel en cas d'introduction ou de modification d'un dispositif de contrôle (article [L.261-1](#) du Code du travail).

Cadre juridique

- **Article [L.211-1](#) du Code du travail** : définition du temps de travail effectif
- **Article [L.211-29](#) du Code du travail** : obligation de tenue d'un relevé journalier du temps de travail pour chaque salarié
- **Article [L.261-1](#) du Code du travail** : consultation de la délégation du personnel pour tout dispositif de surveillance
- **Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail**, étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 2021 : égalité de traitement, adaptation des modalités de contrôle, respect de la vie privée
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** et **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel : proportionnalité, information, limitation des finalités
- **Lignes directrices de la CNPD** sur la surveillance au travail et la proportionnalité des dispositifs de contrôle

L'absence de suivi fiable et documenté du temps de travail en télétravail expose l'employeur à des sanctions de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et à des litiges sur les heures prestées. Il est impératif de privilégier des méthodes de suivi proportionnées, transparentes, encadrées humainement et conformes à la protection des données.

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.