

L'employeur peut-il imposer des horaires fixes en télétravail ?

Réponse courte

L'employeur peut imposer des horaires fixes en télétravail au Luxembourg, à condition de respecter la durée légale ou conventionnelle du travail, les temps de repos, le droit à la déconnexion et l'égalité de traitement avec les salariés sur site. Cette imposition doit être justifiée par les nécessités de service et formalisée par écrit dans l'accord de télétravail ou une charte interne.

Toute modification des horaires initialement convenus nécessite l'accord du salarié, sauf disposition contraire dans le contrat ou la convention collective. L'employeur doit également consulter la délégation du personnel en cas de modification substantielle de l'organisation du travail et veiller à ne pas porter atteinte de façon disproportionnée à la vie privée du salarié.

Définition

Le télétravail est une organisation du travail dans laquelle un salarié effectue, de façon régulière, une activité hors des locaux de l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Cette modalité de travail est encadrée au Luxembourg par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021, ainsi que par le Code du travail.

Le télétravail s'applique à des tâches qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur. Il ne modifie pas la nature du contrat de travail, mais adapte les modalités d'exécution, notamment en ce qui concerne le lieu et l'organisation du temps de travail.

Conditions d'exercice

La mise en place du télétravail requiert un accord exprès, formalisé par écrit, entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit préciser les modalités d'exécution, y compris les plages horaires de disponibilité ou de présence requise.

L'égalité de traitement doit être garantie entre télétravailleurs et salariés présents sur site, notamment en matière de conditions de travail, de temps de travail, de rémunération et d'accès à la formation. Le respect de la vie privée, la protection des données personnelles et le droit à la déconnexion sont des obligations légales implicites à intégrer dans tout dispositif de télétravail.

Modalités pratiques

L'employeur peut fixer des horaires de travail, y compris en télétravail, dans le respect du cadre légal applicable à la durée du travail (articles [L.211-1](#) et suivants du Code du travail). Il est donc possible d'imposer des horaires fixes, à condition de respecter la durée légale ou conventionnelle du travail, les temps de repos quotidiens et hebdomadaires, ainsi que les éventuelles conventions collectives applicables.

L'accord de télétravail doit mentionner explicitement les plages horaires durant lesquelles la présence ou la disponibilité du salarié est requise. L'employeur doit également garantir le droit à la déconnexion en dehors des horaires fixés et s'assurer que les modalités de contrôle du temps de travail sont proportionnées et respectueuses de la vie privée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les horaires de travail applicables dans l'accord de télétravail ou dans une charte interne, en précisant les modalités de contrôle du temps de travail et les plages de disponibilité. L'imposition d'horaires fixes doit être justifiée par les nécessités de service, la coordination des équipes ou la continuité de l'activité.

Toute modification des horaires initialement convenus nécessite l'accord du salarié, sauf disposition contraire prévue dans le contrat de travail ou la convention collective. La concertation avec la délégation du personnel est obligatoire en cas de modification substantielle de l'organisation du travail, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

Il convient d'éviter toute surveillance excessive ou toute atteinte disproportionnée à la vie privée du salarié. La traçabilité des horaires et le respect du droit à la déconnexion doivent être assurés par des dispositifs adaptés et transparents.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.211-1](#) à [L.211-27](#) (durée du travail, horaires, repos)
 - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
 - Articles [L.121-6](#) et [L.121-7](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.312-9](#) (droit à la déconnexion)
- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail (obligation générale)
- Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 (déclaration d'obligation générale)
- Principes généraux de respect de la vie privée et de protection des données (RGPD, Loi du 1er août 2018)

L'imposition d'horaires fixes en télétravail doit toujours être formalisée par écrit et respecter le droit à la déconnexion. Un contrôle excessif, une disponibilité permanente ou une atteinte à la vie privée peuvent constituer une violation du Code du travail et exposer l'employeur à des sanctions civiles ou administratives.

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.