

Les plages de disponibilité en télétravail doivent-elles être contractualisées ?

Réponse courte

Les plages de disponibilité en télétravail doivent être **contractualisées**. La convention interprofessionnelle sur le télétravail au Luxembourg impose que les modalités d'organisation, y compris les plages de disponibilité, soient définies d'un commun accord et formalisées par écrit dans un accord de télétravail, un avenant ou un accord distinct.

L'absence de formalisation écrite expose l'employeur à des risques juridiques, notamment en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de litige avec le salarié. La contractualisation explicite des plages de disponibilité est donc impérative pour garantir la sécurité juridique et la protection des droits des salariés.

Définition

Les plages de disponibilité en télétravail correspondent aux périodes précises durant lesquelles le salarié doit être joignable et apte à exécuter ses missions professionnelles à distance, généralement depuis son domicile ou un autre lieu agréé par l'employeur. Elles se distinguent des horaires de travail classiques par leur adaptation au contexte du télétravail, tout en respectant la durée légale ou contractuelle du travail.

La notion de plage de disponibilité vise à garantir la continuité de l'activité et la coordination avec l'équipe, tout en préservant le droit au repos et à la vie privée du salarié. Elle s'inscrit dans le cadre plus large de l'organisation du temps de travail à distance.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le télétravail est encadré par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020, rendue obligatoire par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Cette convention impose que les modalités d'organisation du télétravail, y compris les plages de disponibilité, soient définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La détermination des plages de disponibilité doit respecter les dispositions du Code du travail relatives :

- à la durée maximale du travail (article [L.211-4](#))
- au repos quotidien (article [L.211-9](#))
- au repos hebdomadaire (article [L.211-10](#))
- aux pauses (article [L.211-8](#))
- au droit à la déconnexion (article [L.312-9](#))

L'égalité de traitement entre salariés en télétravail et salariés sur site doit être assurée (article [L.121-6](#)).

Modalités pratiques

La formalisation des plages de disponibilité doit intervenir dans le cadre de l'accord de télétravail, qui peut être intégré au contrat de travail initial, à un avenant ou à un accord écrit distinct. Cet accord doit préciser :

- les plages horaires durant lesquelles le salarié est tenu d'être disponible,
- les modalités de contrôle de la présence et de la disponibilité,
- les moyens de communication à utiliser,
- les modalités de modification éventuelle des plages de disponibilité.

L'absence de formalisation écrite expose l'employeur à des difficultés probatoires en cas de litige relatif à la charge de travail, au respect du droit à la déconnexion ou à la surveillance des salariés. La traçabilité des échanges et des accords est essentielle pour sécuriser la relation de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de contractualiser explicitement les plages de disponibilité dans tout accord de télétravail, en veillant à leur compatibilité avec les horaires collectifs de l'entreprise et les contraintes opérationnelles. Cette contractualisation permet d'éviter toute ambiguïté sur les attentes réciproques et de prévenir les risques de contentieux liés à la charge de travail, à la disponibilité excessive ou à la violation du droit au repos.

Il est conseillé de prévoir des modalités de révision des plages de disponibilité, notamment en cas de modification des besoins de l'entreprise ou de la situation personnelle du salarié. L'encadrement humain du télétravail doit être assuré, notamment par un suivi régulier et un dialogue entre le salarié et son responsable.

Cadre juridique

- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, rendue obligatoire par le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.211-4](#) (durée maximale du travail)
 - Article [L.211-8](#) (pauses)
 - Article [L.211-9](#) (repos quotidien)
 - Article [L.211-10](#) (repos hebdomadaire)
 - Article [L.312-9](#) (droit à la déconnexion)
 - Article [L.121-6](#) (égalité de traitement)
- Obligation de traçabilité et de preuve écrite des conditions de télétravail (jurisprudence nationale)

L'absence de formalisation écrite des plages de disponibilité en télétravail peut entraîner des sanctions lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) et fragiliser la position de l'employeur en cas de litige. Il est impératif de contractualiser ces plages pour garantir la sécurité juridique et la protection de la santé du salarié.

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.