Une charte interne peut-elle instaurer des horaires spécifiques pour le télétravail ?

Réponse courte

Il est **possible** d'instaurer des horaires spécifiques pour le télétravail par **charte interne**, à condition de respecter les dispositions impératives du Code du travail luxembourgeois, notamment la durée maximale du travail, les temps de repos, la vie privée, le droit à la déconnexion et l'égalité de traitement entre salariés. La charte peut définir des plages horaires de disponibilité ou de joignabilité, à condition que ces mesures soient **proportionnées**, justifiées par les nécessités du service et compatibles avec les accords collectifs applicables.

La charte doit préciser clairement les horaires applicables, les modalités de contrôle, et être portée à la connaissance des salariés concernés. Toute modification substantielle nécessite une information préalable et, le cas échéant, la consultation de la délégation du personnel. Les dispositifs de contrôle doivent respecter la protection des données personnelles et les libertés individuelles.

Définition

La **charte interne** de télétravail est un **document unilatéral** élaboré par l'employeur, qui précise les modalités d'organisation du télétravail au sein de l'entreprise. Elle **complète** les dispositions du contrat de travail ou de l'avenant de télétravail, sans pouvoir **déroger** aux prescriptions légales ou conventionnelles plus favorables au salarié. L'instauration d'**horaires spécifiques** vise à organiser la disponibilité et la charge de travail des salariés exerçant leur activité à distance, tout en respectant les **droits fondamentaux**.

Questions fréquentes

Comment diffuser la charte de télétravail aux salariés ?

La diffusion se fait par affichage, intranet ou remise contre signature. Le contenu doit comporter les plages fixes et mobiles, les modalités de contrôle, la conformité RGPD et les recommandations CNPD. Toute modification nécessite information préalable et consultation.

Faut-il consulter la délégation pour modifier la charte de télétravail ?

Oui pour toute modification substantielle. Il est recommandé d'associer la délégation du personnel à l'élaboration ou modification, même en l'absence d'obligation légale expresse, pour prévenir tout litige. L'article L.414-3 impose la consultation pour modification substantielle.

La charte doit-elle rappeler le droit à la déconnexion ?

Oui. La charte doit rappeler le droit à la déconnexion et prévoir des mesures pour garantir son effectivité, ainsi que des dispositifs d'accompagnement humain en cas de contrôle automatisé. Elle doit également permettre au salarié de signaler toute difficulté liée aux horaires.

La charte peut-elle déroger aux dispositions plus favorables ?

Non. La charte interne complète les dispositions du contrat de travail ou de l'avenant de télétravail, sans pouvoir déroger aux prescriptions légales ou conventionnelles plus favorables au salarié. Une restriction injustifiée peut être contestée par les salariés ou la délégation.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels risques pour l'employeur en cas de charte non conforme ?

Toute restriction injustifiée ou non proportionnée peut être contestée par les salariés ou la délégation du personnel, et entraîner une requalification ou une sanction de l'ITM. La charte ne doit pas restreindre de manière excessive la flexibilité inhérente au télétravail.

Une charte interne peut-elle instaurer des horaires spécifiques pour le télétravail ?

Oui, à condition de respecter les dispositions impératives du Code du travail : durée maximale, temps de repos, vie privée, droit à la déconnexion et égalité de traitement. La charte peut définir des plages horaires de disponibilité ou de joignabilité, à condition d'être proportionnée.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous présente les conditions applicables à la fixation d'horaires de télétravail par charte interne.

Condition	Règle applicable
Durée maximale	Respect de l'art. L.211-5 (40h/8h) et L.211-6
Proportionnalité	Mesures justifiées par les nécessités du service
Égalité de traitement	Compatibilité avec les accords collectifs (art. L.121-6)

Modalités pratiques

Le tableau suivant détaille le contenu et la diffusion de la charte.

Modalité	Mise en œuvre
Contenu	Plages fixes et mobiles, modalités de contrôle
Diffusion	Affichage, intranet ou remise contre signature
Modification	Information préalable et consultation délégation
Protection des données	Conformité RGPD et recommandations CNPD

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**associer la délégation du personnel** à l'élaboration ou à la modification de la charte interne, même en l'absence d'obligation légale expresse, afin de prévenir tout litige ultérieur. L'employeur doit veiller à ce que les horaires spécifiques instaurés ne conduisent pas à une **surcharge de travail** ou à une **extension illicite** du temps de travail.

Il convient également de prévoir des modalités permettant au salarié de signaler toute difficulté liée au respect des horaires, notamment en cas de contraintes familiales ou techniques. La charte doit rappeler le **droit à la déconnexion** et prévoir des mesures pour garantir son effectivité, ainsi que des dispositifs d'**accompagnement humain** en cas de contrôle automatisé des horaires.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée normale du travail (8h/40h)
Art. L.211-12	Durée maximale du travail (10h/48h)
Art. L.414-2 (3)	Veille délégation au respect de l'égalité de traitement
Art. L.414-3	Consultation délégation pour modification substantielle
Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020	Télétravail

Veillez à ce que la charte interne ne restreigne pas de manière excessive la flexibilité inhérente au télétravail. Toute restriction injustifiée ou non proportionnée peut être contestée par les salariés ou la délégation du personnel, et entraîner une requalification ou une sanction de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

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.