

# Un salarié en télétravail peut-il demander une réduction de son temps de travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un salarié en télétravail peut demander une réduction de son temps de travail au Luxembourg. Cette demande est possible pour tout salarié, quelle que soit sa modalité d'exécution du travail, mais elle n'est pas un droit automatique : elle nécessite l'accord exprès de l'employeur, car elle implique une modification substantielle du contrat de travail.

La demande doit être formulée par écrit, préciser la nouvelle durée de travail souhaitée et, si besoin, la répartition des horaires. L'employeur doit examiner la demande objectivement et motiver tout refus par des raisons objectives, non discriminatoires. En cas d'accord, un avenant écrit au contrat de travail doit être établi pour formaliser la nouvelle organisation.

## Définition

La réduction du temps de travail désigne la modification du contrat de travail visant à diminuer la durée hebdomadaire de travail du salarié, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. Le télétravail correspond à une organisation du travail dans laquelle le salarié effectue ses tâches, de manière régulière ou occasionnelle, en dehors des locaux de l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

La demande de réduction du temps de travail par un salarié en télétravail implique une modification substantielle du contrat de travail, nécessitant l'accord des deux parties. Cette démarche s'inscrit dans le cadre général du droit du travail luxembourgeois, sans qu'aucune disposition n'exclue spécifiquement les télétravailleurs de cette possibilité.

## Conditions d'exercice

Tout salarié, y compris en télétravail, peut solliciter une réduction de son temps de travail. Cette demande n'est pas un droit automatique et requiert l'accord exprès de l'employeur, car elle modifie un élément essentiel du contrat de travail.

Le salarié doit formuler sa demande par écrit, en précisant la nouvelle durée de travail souhaitée et, le cas échéant, la répartition des horaires. L'employeur doit examiner la demande de manière objective, en tenant compte des nécessités de l'entreprise et du bon fonctionnement du service. Le refus doit être motivé par des raisons objectives et ne peut être fondé sur des motifs discriminatoires.

Certaines situations particulières, telles que le congé parental ou des raisons médicales, peuvent ouvrir droit à une réduction du temps de travail selon des modalités spécifiques prévues par la loi.

## Modalités pratiques

La demande de réduction du temps de travail doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Elle doit mentionner la durée de travail souhaitée, la date envisagée de mise en œuvre et la répartition des horaires si nécessaire.

L'employeur dispose d'un délai raisonnable pour répondre, sauf disposition conventionnelle plus favorable. En cas d'accord, un avenant écrit au contrat de travail doit être établi, précisant la nouvelle durée du travail, la rémunération adaptée, la répartition des horaires et les modalités de télétravail.

En cas de refus, l'employeur doit notifier sa décision par écrit en exposant les motifs objectifs du refus. Le salarié peut saisir le tribunal du travail s'il estime que le refus est abusif ou discriminatoire. L'égalité de traitement doit être garantie à tous les salariés, quelle que soit leur modalité d'exécution du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper les conséquences organisationnelles d'une réduction du temps de travail en télétravail, notamment en matière de charge de travail, de coordination d'équipe et de continuité du service.

L'employeur doit traiter toutes les demandes de manière objective, transparente et non discriminatoire, en s'appuyant sur des critères clairs et traçables. Toute modification du contrat doit être formalisée par écrit et les politiques internes relatives au télétravail et au temps partiel doivent être mises à jour en conséquence.

Une attention particulière doit être portée à la protection contre le licenciement pour les salariés ayant exercé leur droit à demander une réduction du temps de travail. Il est également conseillé d'informer le salarié sur les conséquences en matière de rémunération, de droits sociaux et de couverture sociale.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.123-1](#) (modification du contrat de travail)
- Articles [L.123-2](#) à [L.123-5](#) (temps partiel, formalisation écrite, conditions)
- Article [L.241-1](#) (protection contre le licenciement)
- Article [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
- Article [L.414-3](#) (congé parental et réduction du temps de travail)

- **Accord interprofessionnel sur le télétravail du 20 octobre 2020**, déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021

- **Conventions collectives applicables** (dispositions plus favorables éventuelles)

- **Jurisprudence luxembourgeoise** (motivation objective du refus, interdiction de discrimination)

Avant d'accepter une réduction du temps de travail en télétravail, il est essentiel d'évaluer l'impact sur la rémunération, la progression de carrière, les droits à la sécurité sociale et de formaliser précisément les nouvelles modalités dans un avenant écrit au contrat. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions doivent être assurées.

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.