

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

Réponse courte

Un salarié en télétravail peut **demandeur 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

Le tableau ci-dessous présente les conditions de la demande de réduction du temps de travail.

| Condition | Règle applicable |
|--------------------------|---|
| Nature de la demande | Pas un droit automatique, nécessite accord de l'employeur |
| Formalisme | Demande écrite précisant durée et répartition |
| Examen par l'employeur | Objectif, non discriminatoire |
| Situations particulières | Congé parental ou raisons médicales (dispositifs spécifiques) |

Modalités pratiques

Le tableau suivant détaille la procédure à suivre.

| Étape | Mise en œuvre |
|------------------|---|
| Transmission | Lettre recommandée ou remise contre décharge |
| Délai de réponse | Raisonné, sauf disposition conventionnelle plus favorable |
| Accord | Avenant écrit mentionnant durée, rémunération, horaires |
| Refus | Notification écrite motivée par raisons objectives |

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

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. L.123-1 et suivants | Travail à temps partiel, formalisation écrite |
| Art. L.414-2 (3) | Veille déléguée au respect de l'égalité de traitement |
| Art. L.234-43 | Congé parental et réduction du temps de travail |
| Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 | Télétravail |
| Conventions collectives applicables | Dispositions plus favorables éventuelles |

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.