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

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.

Questions fréquentes

Comment formaliser une demande de réduction du temps de travail ?

La demande doit être formulée par écrit (lettre recommandée ou remise contre décharge), préciser la nouvelle durée souhaitée et, si besoin, la répartition des horaires. L'employeur examine objectivement la demande et motive tout refus par des raisons objectives non discriminatoires.

Existe-t-il une protection contre le licenciement après une telle demande ?

Oui. 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. L'employeur doit traiter toutes les demandes de manière objective, transparente et non discriminatoire.

Peut-on réduire le temps de travail au titre du congé parental ?

Oui. L'article L.234-43 prévoit la possibilité d'une réduction du temps de travail dans le cadre du congé parental ou pour raisons médicales (dispositifs spécifiques). Ces situations particulières offrent des cadres plus protecteurs que la simple demande individuelle.

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

Quelle formalisation en cas d'accord sur la réduction ?

Un avenant écrit au contrat de travail doit être établi pour formaliser la nouvelle organisation, mentionnant durée, rémunération et horaires. Cette formalisation s'impose pour toute modification substantielle et garantit la traçabilité juridique de l'accord entre les parties.

Quelles conséquences sur la rémunération et la sécurité sociale ?

Avant d'accepter une réduction, il est essentiel d'évaluer l'impact sur la rémunération, la progression de carrière, les droits à la sécurité sociale. Le salarié doit être informé des conséquences en matière de rémunération, de droits sociaux et de couverture sociale.

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

Oui, mais ce n'est pas un droit automatique. La demande nécessite l'accord exprès de l'employeur car elle implique une modification substantielle du contrat de travail. Tout salarié peut formuler cette demande quelle que soit sa modalité d'exécution du travail.

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	Raisonnable, 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.

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

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 délégation 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.