

# L'aménagement du temps de travail en télétravail doit-il faire l'objet d'un avenant ?

## Réponse courte

L'aménagement du temps de travail en télétravail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail dès lors qu'il modifie l'organisation du temps de travail initialement prévue (par exemple, passage à des horaires flexibles, modification des plages de présence obligatoire, adaptation du volume horaire). Cet avenant doit être signé par les deux parties avant la mise en œuvre effective du télétravail modifiant le temps de travail.

Si le télétravail s'effectue sans modification des horaires ou de l'organisation du temps de travail par rapport au contrat initial, un simple accord écrit sur le recours au télétravail suffit, sans nécessité d'avenant spécifique relatif au temps de travail.

## Définition

L'aménagement du temps de travail en télétravail correspond à toute modification des modalités d'organisation du temps de travail d'un salarié, rendue nécessaire ou possible par l'exercice de l'activité professionnelle à distance, en dehors des locaux de l'employeur. Cela inclut la répartition des horaires, la flexibilité accordée, ou la fixation de plages horaires spécifiques, dans le cadre d'une relation de travail existante.

Cet aménagement vise à adapter les conditions de travail aux spécificités du télétravail, tout en respectant les droits et obligations des parties. Il s'inscrit dans le cadre du contrat de travail initial, sous réserve de modifications formalisées.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le télétravail est encadré par la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021. Le recours au télétravail, qu'il soit occasionnel ou régulier, doit résulter d'un accord entre l'employeur et le salarié.

Toute modification substantielle des conditions de travail, notamment l'aménagement du temps de travail, doit être formalisée par écrit conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. L'accord écrit doit préciser les modalités d'organisation du télétravail, y compris les horaires de travail, les plages de disponibilité et les modalités de contrôle du temps de travail.

L'égalité de traitement entre salariés en télétravail et ceux travaillant sur site doit être garantie, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail.

## Modalités pratiques

Lorsque le passage au télétravail implique une modification de l'organisation du temps de travail par rapport au contrat initial (par exemple, passage d'horaires fixes à des horaires flexibles, modification des plages de présence obligatoire, adaptation du volume horaire journalier ou hebdomadaire), un avenant au contrat de travail est requis.

Cet avenant doit mentionner explicitement les nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail applicables en télétravail. Il doit être signé par les deux parties avant la mise en œuvre effective du télétravail modifiant le temps de travail.

Si le télétravail s'effectue dans les mêmes conditions que le travail sur site, sans modification des horaires ou de l'organisation du temps de travail, un simple accord écrit sur le recours au télétravail suffit, sans nécessité d'avenant spécifique relatif au temps de travail.

L'employeur doit assurer la traçabilité des accords et des avenants, et garantir l'encadrement humain du dispositif.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser systématiquement par avenant toute modification des horaires ou de l'organisation du temps de travail induite par le télétravail, afin de sécuriser la relation contractuelle et d'éviter tout litige ultérieur.

L'avenant doit préciser les plages horaires durant lesquelles le salarié doit être joignable, les modalités de suivi du temps de travail, ainsi que les éventuelles adaptations des procédures de pointage ou de contrôle. L'employeur doit veiller au respect du droit au repos, à la protection des données personnelles et à l'égalité de traitement.

En cas de refus du salarié de signer l'avenant, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement la modification du temps de travail, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle expresse. Il est conseillé de consulter la délégation du personnel en cas de modification collective des conditions de travail.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.121-1](#) (contrat de travail)
  - Article [L.121-4](#) (modification du contrat de travail)
  - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.211-1](#) et suivants (durée du travail)
  - Article [L.231-7](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 sur le télétravail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à la modification des éléments essentiels du contrat de travail

L'absence d'avenant en cas de modification du temps de travail en télétravail expose l'employeur à un risque de requalification de la relation de travail, à des contestations sur la durée du travail, la rémunération ou le respect du droit au repos. Il est essentiel de garantir la traçabilité des accords et de respecter l'encadrement humain du dispositif.

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.